

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
จ.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ  
บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง

รวิศรา สันติมิตร

28 ก.ย. 2560 #b ๐๐๒44788

372814

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

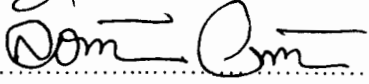
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2559

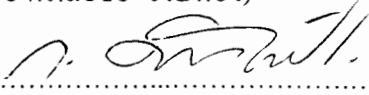
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ รวิศรา สันติมิตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

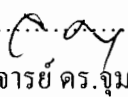
 ..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

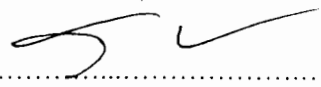
 ..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพชร)

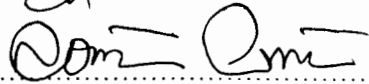
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

 ..... ประธาน

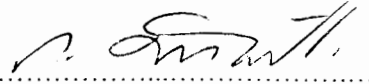
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)

 ..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี พิจิตบันดาล)

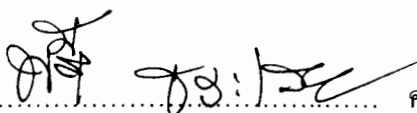
 ..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

 ..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 ..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน 30 ส.ค. 2559 พ.ศ.....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง  
จังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาจากท่าน ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษา  
ที่ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด เพื่อให้ผู้วิจัยนำไปเรียงร้อย เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง  
ของผู้วิจัย ซึ่งได้รับความเมตตากรุณา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้น และ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาในการอนุเคราะห์การสัมภาษณ์ จากคณะกรรมการ  
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด  
ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่ให้ความเมตตาพร้อมตอบแบบสอบถามจนสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง  
ในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณสมบูรณ์ สอนประภา และเพื่อน รป.ม. 5 ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ  
สอบถาม และเป็นกำลังใจให้กันมาตลอด

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว “สันติมิตร” ที่เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จ  
ในครั้งนี้เป็นอย่างมาก พร้อมทั้งคอยเป็นกำลังใจ คอยสนับสนุนให้เกิดความพยายามจนสำเร็จ

รวีศรา สันติมิตร

55930044: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)  
 คำสำคัญ: นโยบาย/ ยุทธศาสตร์/ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด/ พระราชบัญญัติความปลอดภัย  
 อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554/ แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน  
 2555-2559

วิศรา สันติมิตร: การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง  
 (IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND ENVIRONMENT POLICY IN  
 KANEMITSU PULLEY CO., LTD.) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ด.  
 213 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

ในการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงานไปปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง  
 จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ  
 สภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ในด้านนโยบาย/  
 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย  
 ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ของการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย  
 และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ, การบรรลุเป้าประสงค์ของ  
 นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐาน  
 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การเสริมสร้าง และพัฒนา  
 ศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) การจัด  
 องค์กรความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) การพัฒนาระบบ  
 เทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 (5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประชากร ได้แก่ บุคลากรของบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด  
 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหาร และ  
 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ  
 บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายไปสู่  
 การปฏิบัติของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด อยู่ในระบับน้อย ภาพรวมระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และภาพรวมระดับความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการปฏิบัติตามนโยบายครอบคลุมทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตาม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายยุทธศาสตร์/ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก-และความสัมพันธ์ระหว่างการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด แต่พบว่า การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงลบ

55930044: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: POLICY/ STRATEGY/ KANEMITSU PULLEY CO., LTD./

OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT ACT,

B.E.2554/ MASTER PLAN OF MINISTRY OF LABOR, B.E. 2555-2559

RAWISSARA SANTIMIT: IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND ENVIRONMENT POLICY IN KANEMITSU PULLEY CO., LTD. ADVISOR: LUECHAI WONGTHONG, Ph.D., 213 P. 2016.

This study attempts to study safety, occupational health and environment a policy by policies/strategies related to safety and performance, examine the relationships among factors contributing to such policies/ as well as the attainment of policies/strategies, including:

(1) encourage labor protection according to safety, occupational health and environment a policy; (2) enhance and develop the potential of safety, occupational health and environment a networks; (3) establish knowledge in occupation a safety and environment; (4) develop information technology systems in safety, occupational health and environment, and; (5) to improve efficient administrative mechanics in safety, occupational health and environment. The population in this study was employees in Kanemitsu Pulley Co., Ltd. and the instruments to collect the data were questionnaires, in-depth interviews of executives and the occupational safety and environment committee.

The findings of the study of the implementation of safety, occupational health and environment policy by Kanemitsu Pulley Co., Ltd. reveal that the overall clarity of the policy's objectives in performance according to the safety, occupational health and environment policy of Kanemitsu Pulley Co., Ltd. was at a low level. The overall implementation of safety, occupational health and environment policy/strategy by Kanemitsu Pulley Co., Ltd. achieved a high level and the overall success in achieving the objectives of the implementation was at a high level as well since the performance for employees according to the policy covered five strategies.

The study reveals that the attainment of safety, occupational health and environment policy objectives correlated with the clarity of policy with the strongest relationship, as well as the correlation coefficient values being in the same direction and having a positive relationship.

The study on the relationships with the adjustment of policy to performance indicated that they had a positive relationship with clarity of the policy at a high level. However, the adjustment of the polity to performance correlated with the clarity of policy at high level with the correlation coefficient values in the opposite direction and a negative relation.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีองค์การ.....	44
แนวคิดและทฤษฎีความปลอดภัยในการทำงาน.....	52
ข้อเท็จจริงและข้อมูลทั่วไป บริษัท คานามิทีสี พูลเลย์ จำกัด.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	98
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	106
วิธีการศึกษา.....	106
ประชากร.....	107
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants).....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	107
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
การวิเคราะห์ถดถอย.....	112
เกณฑ์การแปลความ.....	113
4 ผลการศึกษา.....	115
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด.....	117
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด.....	122
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด.....	156
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	169
สรุปผลการศึกษา.....	170
อภิปรายผล.....	179
ข้อเสนอแนะ.....	185
บรรณานุกรม.....	187
ภาคผนวก.....	192
ภาคผนวก ก.....	193
ภาคผนวก ข.....	208
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	213

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แหล่งที่มาของตัวแปร..... 5
2	จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด..... 122
3	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับ ด้านของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตาม มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 124
4	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 126
5	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 127
6	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 129
7	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 130
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติ และอันดับด้านการแปลงนโยบายไปสู่ การปฏิบัติของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึงยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด..... 131

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้าง การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	134
10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	136
11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	137
12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	139
13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	141
14 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด.....	143

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ การบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้าง การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	145
16 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ ด้านความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องเครือข่ายด้านความปลอดภัย.....	146
17 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความรู้ ด้านความปลอดภัย.....	148
18 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ ด้านความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย.....	150
19 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ ด้านความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน.....	152
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย และยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด.....	154
21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความชัดเจน และ การบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไปปฏิบัติของ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด.....	157

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ.....	159
23 ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ.....	161
24 ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ.....	163
25 การวิเคราะห์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (x) ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับยุทธศาสตร์...	165
26 การวิเคราะห์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์...	167

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	11
2 ปรัชญาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	14
3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	26
4 ผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรง และทางอ้อม.....	29
5 ตัวแปรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	34
6 ตัวแบบการสื่อสารของการนำนโยบายไปปฏิบัติระหว่างรัฐบาลกลางกับรัฐ.....	35
7 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model).....	38
8 ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management model).....	39
9 ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization development model).....	40
10 ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic processes model).....	41
11 ตัวแบบทางการเมือง (Political model).....	42
12 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative model).....	43
13 ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุตามหลักทฤษฎีโดมิโน.....	53
14 พฤติกรรมของมนุษย์.....	71
15 แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2558-2559.....	91

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการที่ภาครัฐสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการลงทุน ทั้งอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ในหลายพื้นที่ โดยพยายามดึงนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศเข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีทางเศรษฐกิจนั้น อุตสาหกรรมผลิตสินค้าและบริการนั้นจำเป็นต้องมีระบบการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้ามาร่วมด้วย เพื่อให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรเพิ่มขึ้น และการประสบอันตรายของลูกจ้างลดลง และปัจจุบัน พบว่า ปัญหาเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ มีมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางร่างกายและทรัพย์สินขององค์กร จากปัญหาดังกล่าว ภาครัฐจึงมีการออกกฎหมายและมาตรฐานเพื่อป้องกัน และลดสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง โดยมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ ภาระ บทบาท หน้าที่ และบทลงโทษ โดยออกเป็นพระราชบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยขึ้นใน พ.ศ. 2554 ชื่อว่า “พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ที่มีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่การบาดเจ็บ พุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นและทวีความรุนแรง (สำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2555 ข, หน้า 1-13)

หน่วยงานภาครัฐมีการประกาศนโยบาย “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” เป็นระเบียบวาระแห่งชาติ กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 เพื่อสนับสนุน

ด้านความปลอดภัยให้มีผลปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2555 ข, หน้า 15)

จากรายงานสถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ไตรมาส 3 ปี พ.ศ. 2556 (กรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2556) รายงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 2.87 โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงชะลอตัวจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ -85.25 เมื่อพิจารณาอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่มีขนาด 200-499 คน มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 8.59 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการ ขนาด 1,000 คน ขึ้นไป คือ ร้อยละ 8.57 สถานประกอบการ ขนาด 100-199 คน ร้อยละ 6.16 (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2556, หน้า 40)

จังหวัดระยอง เป็นจังหวัดหนึ่ง ที่มีการเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจ มีนิคมอุตสาหกรรม หลายแห่ง จากสถิติการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของจังหวัด พบว่า ใน พ.ศ. 2555 พบว่า การตายมีจำนวน 27 ราย อุบัติเหตุ จำนวน 1 ราย สูญเสียอวัยวะ บางส่วน จำนวน 56 ราย หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 768 ราย และหยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน จำนวน 3,205 ราย (สำนักงานประกันสังคม, 2555) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือก บริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งใน ด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจน การพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม เป็นอย่างมาก (สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหนัก มีการเติบโต และพัฒนาทางเทคโนโลยีค่อนข้างสูง พนักงานวัยแรงงานส่วนใหญ่เลือกทำงาน ในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านยานยนต์มาเป็นตัวแทนการวิจัย เนื่องจากอุตสาหกรรมประเภท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีบริษัทจำนวนมากประกอบกิจการด้านนี้ ส่งผลให้อัตราการจ้างงานสูงตาม ไปด้วย และจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติในสถานประกอบการ ของบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ทางผู้วิจัยได้เลือก บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด เพื่อศึกษา และ ทำการวิจัยในหัวข้อดังกล่าว เนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตั้งอยู่เป็น จำนวนมาก เป็นบริษัทที่มีขนาดกลาง มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ซึ่งในปีที่ผ่านมา



มีสถิติการประสบอันตรายทั้งที่หยุดงาน และไม่หยุดงาน คือ พ.ศ. 2556 มีพนักงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานจำนวนทั้งสิ้น 8 ราย และมีจำนวน 1 รายที่ประสบอุบัติเหตุหยุดงานเกิน 3 วัน (หน่วยงานความปลอดภัย บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด, 2557) และเพื่อศึกษาการปฏิบัติของบริษัทเป็นไปตามกฎหมาย ที่กำหนด และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการป้องกัน และลดการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อที่จะได้แนวทางในการป้องกัน และแก้ไข เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์ในนโยบายการบริหารด้านความปลอดภัยของบริษัทอีกด้วย นอกจากนี้ ความสำเร็จส่วนหนึ่งจะช่วยให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นที่คาดหวังว่าการศึกษานโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติของพนักงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ได้เข้าใจถึงระเบียบข้อปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างระบบความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ

จากข้างต้น อาจจะกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ในการป้องกัน การส่งเสริม และดำรงรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ทั้งทางร่างกาย และจิตใจของผู้ประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเนื่องมาจากการทำงาน และอุบัติเหตุจากการทำงานมีความพอใจในฐานะการทำงานที่มั่นคง สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้เศรษฐกิจของส่วนตัว ส่วนรวม และของประเทศชาติดีขึ้น ดังนั้น การที่จะทำให้องค์กร และผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจเจริญก้าวหน้า จำเป็นจะต้องมีการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันมาตรการกีดกันทางการค้าที่นำมามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน มาเป็นเงื่อนไขทางการค้า มีการความแข็งแกร่งที่จะแข่งขัน ในเวทีการค้าโลก ได้อย่างยั่งยืน และเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของลูกจ้างในองค์กร จึงควรที่จะดำเนินงานทางด้านการบริหารงานความปลอดภัยในองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ในด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการบรรลุเป้าหมายการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาจากฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และพนักงานบริษัท ที่นาน โบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติในบริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายที่บริษัทกำหนดจำนวน 203 คน (บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด, 2556)

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่อง นำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และนโยบาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติในบริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่

1. ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์
2. ด้านการนำ (แปลง) นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
  - 2.1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.3 การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์
  - 3.1 แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ภายใต้แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ
  - 3.2 แรงงานมีเครือข่ายด้านความปลอดภัย
  - 3.3 แรงงานมีความรู้ด้านความปลอดภัย จิตสำนึก และองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4 แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.5 แรงงานมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามช่วงเวลาแผนแม่บท พ.ศ. 2555-2559 โดยใช้เวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม โดยใช้ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ (วรเดช จันทศร, 2554) โดยใช้ตัวแบบ ที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model) และแนวคิดแผนยุทธศาสตร์เรื่อง แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดีของกระทรวงแรงงาน และแนวคิดทฤษฎี แผนยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งที่มา
1. การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ และหลักการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ด้านการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งในด้านการพัฒนานี้
3. การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ด้านการจัดการองค์ความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การนี้

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามแผน แม่บทฉบับนี้
5. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	แนวคิดหลักการพื้นฐานของการบริหาร ความปลอดภัย ด้านการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย
6. การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ	ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ
7. หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน	สถานการณ์การดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของประเทศไทย พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินผลการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ
8. เครือข่ายด้านความปลอดภัย	สถานการณ์การดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของประเทศไทย พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินผลการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ
9. แรงงานมีความรู้ด้านความปลอดภัย จิตสำนึก และองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การบันทึกการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ของ พนักงานของบริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ และ การเข้าร่วมกลุ่มงานด้านความปลอดภัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
10. การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย	สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของประเทศไทย พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล การนำนโยบายไปปฏิบัติ
11. วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน	สถานการณ์การดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของประเทศไทย พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

นโยบาย หมายถึง การกำหนดในการบริหาร และพัฒนาองค์กรที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางต่อพนักงาน สถานประกอบการ เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินกิจการในทิศทางเดียวกัน

ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีความปลอดภัยทั้งชีวิต ทรัพย์สิน สุขภาพ และสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย หรือโรคจากการทำงาน

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกำหนดการบริหารจัดการระบบความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย หมายถึง พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2554

สาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยุทธศาสตร์แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยดี โดยมีเป้าหมาย และวิธีการเพื่อให้บรรลุผล

การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การจัดการและจัดทำกิจกรรม เพื่อให้มีการปฏิบัติได้ตามนโยบายที่ประกาศออกมา ให้บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัด และเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของพนักงาน ในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ หมายถึง การเสริมสร้าง การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ด้านการพัฒนามาตรฐาน/ กฎหมายด้านความปลอดภัย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การกำกับดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัย ให้มี ประสิทธิภาพ รวมถึง การศึกษา วิจัย และสร้างเสริมนวัตกรรมความคิด เพื่อการพัฒนา และ การส่งเสริมให้สถานประกอบการ มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง

การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมทุกภาคส่วน การพัฒนา เสริมสร้าง และการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง

การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การสร้าง และพัฒนาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ครอบคลุมทุกส่วนงาน การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์กับองค์กร ทั้งใน และต่างประเทศ และการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การสร้าง พัฒนา และบูรณาการฐานข้อมูล ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเชื่อมโยง การสร้าง

และพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมและพัฒนา การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสื่อสารโดยใช้สารสนเทศสนับสนุนการประชาสัมพันธ์

การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การพัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบูรณาการงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมให้ทุกส่วน ที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยพัฒนาระบบ การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเอกภาพ

การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานในการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง แรงงานพนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัย ภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมายที่มีการประกาศเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เครือข่ายด้านความปลอดภัย หมายถึง กลุ่มพนักงาน กลุ่มบริษัทที่จัดกิจกรรม ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง การอบรม การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงวิธีการป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด

การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย หมายถึง ช่องทางการสื่อสารที่พนักงาน สามารถรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามช่องทางต่าง ๆ

วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมแสดงออก ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด
2. ทำให้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหา นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติในบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด

3. ทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการ  
ในการดำเนินงานกระบวนการแก้ไขปัญหา จากการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติในบริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด

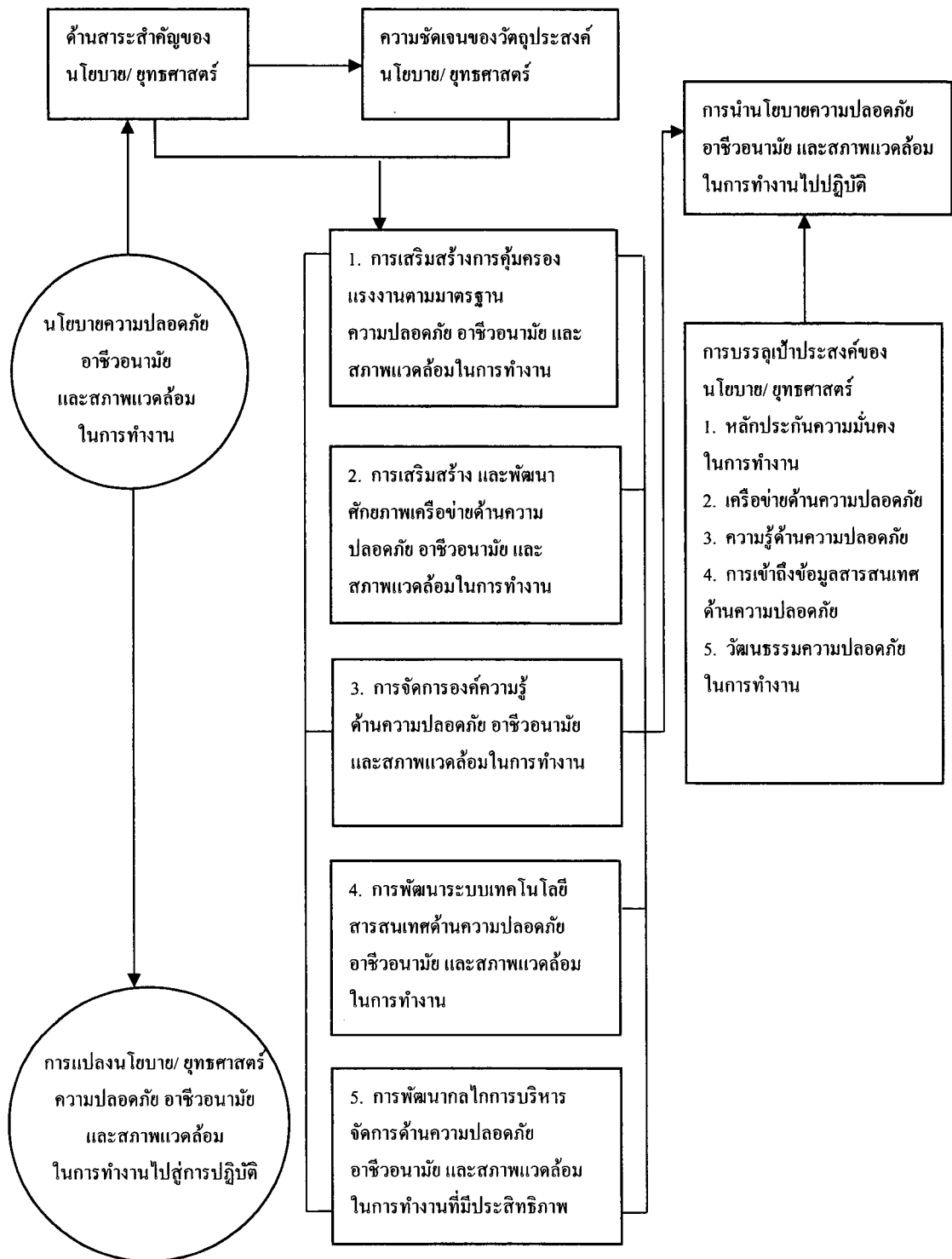
4. ทำให้มีแนวทางในการแก้ไขผลกระทบจากการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ที่มีผล  
ต่อการสูญเสียชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน และสถานประกอบการ

จากสิ่งที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่า นโยบายสาธารณะเป็นเครื่องมือของรัฐที่จะนำไปสู่  
การบรรลุเป้าประสงค์ของสังคม โดยนโยบายสาธารณะจะต้องตอบสนองความต้องการ และ  
ค่านิยมของประชาชนส่วนใหญ่ รวมทั้ง ต้องเป็นสิ่งที่ยังต้องสร้างให้มีในโครงสร้างพื้นฐาน  
เพื่อความกินคืออยู่ดี สุขภาพดีของประชาชน และเมื่อนโยบายถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผล จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างถ้วนหน้า การนำนโยบายไปปฏิบัติ  
เพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยหากนโยบายใดได้รับการสนับสนุนจากรัฐ หรือการเมืองแล้ว มักจะมี  
แนวโน้มประสบความสำเร็จ และการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องทำความเข้าใจกับสภาพปัญหา  
และอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อป้องกันมิให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลว  
และเพื่อเป็นหลักประกันว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาและ  
อุปสรรคที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร ป้องกันอย่างไร เพื่อป้องกันความล้มเหลวที่อาจ  
เกิดขึ้น โดยต้องเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ เรื่องความปลอดภัย  
เรื่องการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ด้านการเปลี่ยนแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ในเรื่อง  
การกำหนดภารกิจ และมอบหมายงาน ความพร้อมของหน่วยงาน เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติ และ  
เรื่องการกำกับติดตามผล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพนโยบาย และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดผลดี  
ต่อสังคมไทย ทั้งนี้ เพื่อนำเรื่องไปเป็นแนวทางการปรับปรุงนโยบาย และวิธีปฏิบัติงานให้รัดกุม  
และมีประสิทธิภาพต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบ เกี่ยวกับนโยบาย  
จาก วรเดช จันทสร (2554) โดยยึดตัวแบบ ที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model) และแนวคิด  
แผนยุทธศาสตร์เรื่อง แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี ของกระทรวงแรงงาน  
ด้านความปลอดภัย ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการทบทวนทั้งหมด มาประมวลเป็นกรอบ  
แนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางการทำวิจัย โดยกรอบแนวคิดสามารถสรุปได้ดังนี้





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติศึกษา บริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด ไปปฏิบัติ และรูปแบบ แนวคิด กระบวนการของ บริษัทต่าง ๆ ที่ส่งเสริมด้านความปลอดภัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษา และเลือกแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับหัวข้องานวิจัยที่ผู้วิจัยทำการศึกษา โดยได้แบ่งการเสนอทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ
  - 1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
  - 1.2 เครื่องชี้วัดประสิทธิผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
  - 1.3 แนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
  - 1.4 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ
  - 1.5 ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดและทฤษฎีองค์การ
  - 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย
  - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีความปลอดภัยในการทำงาน
  - 3.1 ทฤษฎีโดมิโน
  - 3.2 การบริหารงานความปลอดภัย
  - 3.3 การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย
  - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม
4. ข้อเท็จจริงและข้อมูลทั่วไปบริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด
  - 4.1 ข้อมูลทั่วไปบริษัท
  - 4.2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงาน พ.ศ. 2555-2559

4.3 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
พ.ศ. 2554

4.4 แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
พ.ศ. 2555-2559

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

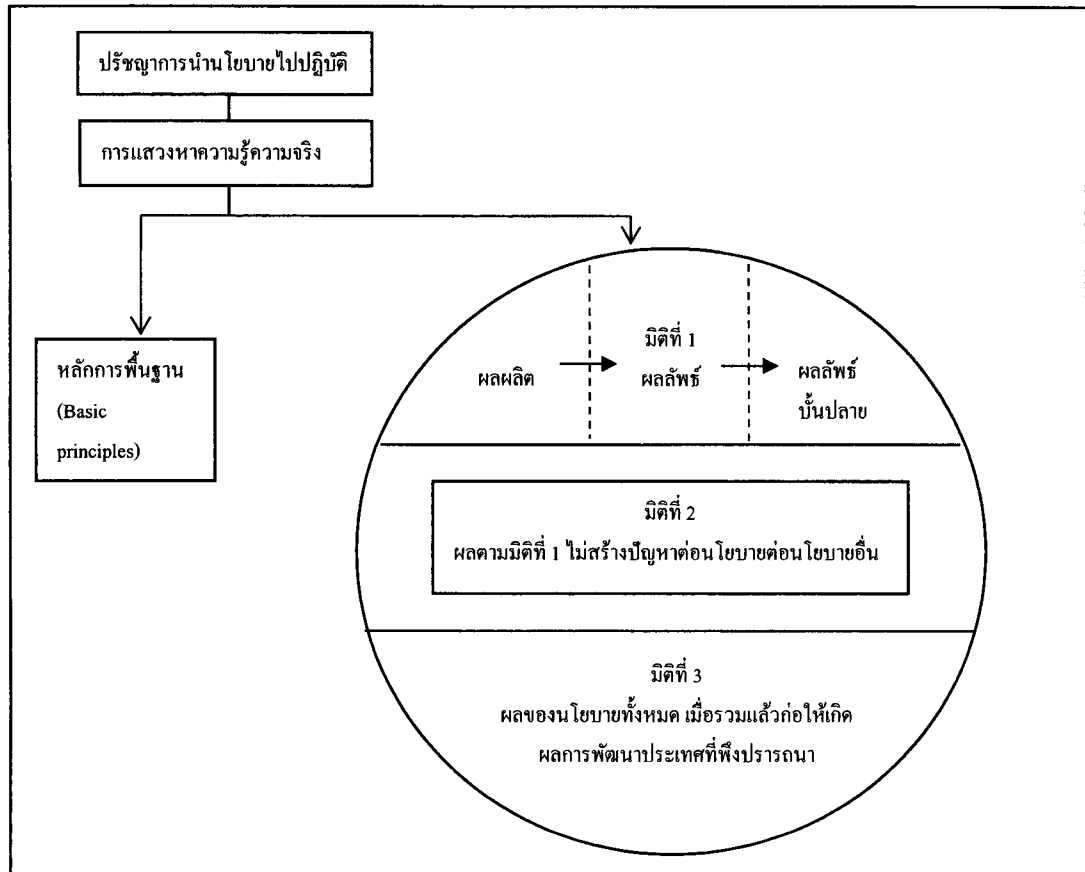
### ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(วรเดช จันทรศร, 2554, หน้า 25-28) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำ และกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามนโยบายที่ระบุไว้ หรือไม่ แค่ไหน เพียงใด” หรืออีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับ “ความสามารถในการผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมด สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้”

เนื้อหาสาระของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเน้นที่การแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation process) เพื่อที่จะสามารถพัฒนาเป็นแนวทาง และกลยุทธ์เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ (วรเดช จันทรศร, 2554, หน้า 26)

การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องทราบถึงหลักปรัชญาในการนำนโยบายไปปฏิบัติก่อน ปรัชญาในการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถแยกพิจารณาออกได้เป็นสองระดับ คือ ระดับแรก ปรัชญาเป็นเรื่องของการแสวงหาความรู้ความจริง ระดับที่สอง เมื่อแสวงหาความจริงแล้วจะได้ความรู้ความจริงที่ค้นพบนั้น และความรู้ความจริงที่ค้นพบนั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าความรู้ความจริงนั้นไม่ใช่สัจธรรมหรือความจริงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Unchangeable truth) เช่น เกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นต้น (วรเดช จันทรศร, 2548)

ดังนั้น ปรัชญาในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของความพยายามในการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงความจริง ความรู้ เหตุผล ที่ก่อให้เกิดการกระทำในเรื่องนั้น ๆ โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate outcomes) ที่เกิดขึ้น เพื่อทำให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบให้มากที่สุด (โปรดพิจารณารูปแบบที่ 2)



ภาพที่ 2 ปรัชญาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Sabatier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 173) ได้แบ่งลักษณะของนโยบายออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของการศึกษา โดยรวมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงาน
2. ประเภทที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของข้าราชการที่มีต่อการนำงบประมาณไปใช้จ่าย
3. ประเภทที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติในหน่วยงานเอกชนที่มีต่อการนำงบประมาณไปใช้จ่าย

Sabatier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 173) ได้ทำการศึกษากำหนดนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยการมองจากตัวแบบที่เป็นเหตุเป็นผล โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของนโยบาย และความหลากหลายของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิด

ความมั่นใจได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องสร้างกรอบการศึกษาให้ครอบคลุมสาระสำคัญเพิ่มขึ้นอีก 5 ประการ เพื่อแก้ไขปัญหาอุดช่องโหว่ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคล กับเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และกฎหมาย

2. จะต้องพิจารณาปัจจัยด้านสมรรถนะของนโยบายในการกำหนดโครงสร้างของกระบวนการปฏิบัติ

3. จะต้องกำหนดความเป็นไปได้ที่นโยบายจะใช้ในการแก้ไขปัญหา

4. จะต้องเข้าไปควบคุมพฤติกรรมของภาคเอกชน ทั้งนี้ เพราะผลงานของ

(Meter & Hom, 1977 อ้างถึงใน วรเดช จันทรร, 2548, หน้า 173) เป็นกรอบการศึกษาการจัดสรรสินค้าและบริการของรัฐ ซึ่งเป็นนโยบายทางสังคมเท่านั้น

5. จะต้องชี้ชัดลงไปว่าตัวแปรใดถูกนำไปใช้ควบคุม และตัวแปรใดมักจะไม่ถูกนำไปใช้ ดังนั้น ตัวแบบในการศึกษาวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติของ Sabatier and Mazmanian จึงเป็นตัวแบบที่อุดช่องโหว่ของกรอบทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และที่สำคัญ คือ ตัวแบบนี้สามารถชี้ชัดให้ได้ว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Sabatier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วรเดช จันทรร, 2548, หน้า 173) ได้ให้นิยามของการปฏิบัติงานว่าเป็นการนำการตัดสินใจเบื้องต้นมาปฏิบัติ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะต้องมีการระบุถึงปัญหาแล้วแปลงมาเป็นวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือในแนวทางต่าง ๆ ก็จะเป็นโครงสร้างของกระบวนการปฏิบัติงาน

หน้าที่สำคัญของการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ระบุปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ตลอดทั้งกระบวนการของการนำไปปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถแบ่งออกเป็น 3 จำพวกใหญ่ คือ

1. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย ซึ่งถูกระบุไว้ในนโยบายแล้ว

2. ความสามารถของนโยบายที่ช่วยกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

3. ผลกระทบโดยรวมของตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีต่อการสนับสนุนในการดำเนินนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ Sabatier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วรเดช จันทรร, 2548, หน้า 173) ได้ทำการทดสอบตัวแบบโดยอาศัยกรอบแนวคิด 2 อย่าง คือ กรอบแนวคิดเรื่อง สภาวะถดถอย

(Gradual erosion scenario) เพื่อทดสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติในระยะสั้น และกรอบแนวคิดด้านความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Successful regulation scenario) เพื่อทดสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติในระยะยาว

Sabatier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วรเชช จันทรศร, 2548) กล่าวว่า การดำเนินนโยบายที่ใช้ระยะเวลาสั้น นอกจากจะต้องมีปัจจัยทั้ง 5 ข้อแรก เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับนโยบายในระดับเบื้องต้นแล้ว ยังจำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาคือ 2 ประการ ให้ได้ด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมของนโยบายเกิดการเปลี่ยนแปลง อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงานด้วย จึงต้องแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติกลุ่มใหม่ให้การยอมรับในนโยบายอย่างแท้จริง และเข้าใจวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องทำการแทรกแซงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้นโยบายนั้นมีระดับการบรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน

โดยสรุปแล้ว จากการนำกรอบการศึกษาของ Sabatier and Mazmanian ไปประยุกต์ใช้ให้ประสบผลสำเร็จ จะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องกำหนดให้ชัดเจน และมีความแน่นอน
2. นโยบายจะต้องมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่เหมาะสม ที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญของการนำไปปฏิบัติ และมีการเชื่อมโยงของเหตุและผล ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย และขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย และเงื่อนไขต่าง ๆ จะต้องสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย
3. จะต้องมีกรให้อำนาจแก่หน่วยปฏิบัติอย่างเพียงพอในการดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย และใช้มาตรการแทรกซ้อนอื่น ๆ รวมถึงการกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติตามได้มากที่สุด
4. ผู้นำของหน่วยปฏิบัติมีความสามารถทางการบริหาร และมีทักษะทางการเมือง และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย
5. นโยบายต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากประชาชน และผู้นำคนสำคัญทางฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ตลอดทั้งกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่ฝ่ายตุลาการอาจจะทำตัวเป็นกลาง หรือให้การสนับสนุนก็ได้
6. วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องไม่ถูกโค่นล้มจากสาเหตุของความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคม แม้ว่าทฤษฎีที่รองรับนโยบายหรือการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองจะถูกทำลายไปก็ตาม

Edwards and Sharkansky (1987, pp. 303-304 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) กล่าวว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย โดยปกติผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักจะถูกครอบงำด้วยความคิดที่ว่า ตัวนโยบายจะมีผลกับหน่วยงาน และจะให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจะไม่ต่อต้านหากเขามีส่วนร่วมหรือรับรู้นโยบายตั้งแต่แรก ในประเด็นนี้ มี (Meter & Horn, 1975, pp. 472-474 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) ได้เน้นว่า ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติที่มีต่อนโยบาย รวมถึงตลอดถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติได้ดีต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจเห็นด้วย และมีความรู้สึกผูกพัน Wildavsky (1979, p. 147 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) ซึ่งมองว่า ความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญ ก็คือ การขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หากผู้กำหนดนโยบายมาจากส่วนกลาง ในขณะที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง ดังนั้น ความรับผิดชอบ ความผูกพัน และความกระตือรือร้นที่จะทำให้ นโยบายบรรลุเป้าหมายจะต่างกัน ดังนั้น จึงควรมอบหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติให้อยู่ในมือของกลุ่มบุคคล ซึ่งมีเจตนาารมณ์เช่นเดียวกับกลุ่มที่กำหนดนโยบาย

การกำหนดกลยุทธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรจะตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติที่ไม่ซับซ้อน หากใช้กลยุทธ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนมากเท่าใด โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็ยิ่งมีมาก (Pressman & Wildavsky, 1979, p. 142 อ้างใน วรเดช จันทรศร, 2552)

Horn and Meter (1975, p. 471 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552) ได้สรุป คุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง

1. จำนวนบุคลากร และความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. ระดับของการควบคุมตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
4. ระดับของการสื่อสารในหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการติดต่ออย่างเสรีระหว่างบุคคลระดับเดียวกันและต่างระดับกัน และกับบุคคลภายนอกหน่วยงานนั้น
5. สัมพันธภาพที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการของหน่วยงานที่รับผิดชอบกับผู้กำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ

วงจรรโยบายจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2553, หน้า 34-35)

ขั้นที่หนึ่ง การกำหนดนโยบาย (Policy formulation) เป็นขั้นตอนของการระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก

ขั้นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy implementation) เป็นการแปลความนโยบาย การรวบรวมทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง การวางแผนงาน การจัดองค์การและการดำเนินงาน

ขั้นที่สาม การประเมินผล (Policy evaluation) เป็นการตรวจสอบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากไม่ได้ผลก็จะยกเลิก หรือมีข้อผิดพลาด หรือเกิดผลกระทบ (Impacts) ในด้านลบ ก็จะทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายเสียใหม่

### เครื่องชี้วัดประสิทธิผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วเรช จันทสร (2552, หน้า 195-200) ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น มีความแตกต่างอย่างน้อย 3 แนวทาง คือ

1. ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถวัดได้จากระดับของความร่วมมือที่ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อผู้ออกคำสั่ง หรือผู้กำหนดนโยบาย ถ้าระดับของความร่วมมือมีในระดับสูง จะส่งผลให้ระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็มีสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าระดับของความร่วมมือมีต่ำก็ย่อมหมายความว่า ระดับความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสูง

2. ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถพิจารณาได้จากเงื่อนไขที่ว่า ได้มีการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ตามภาระหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบด้วยความราบรื่นและปราศจากปัญหา ถ้าการปฏิบัติตามนโยบายใดเต็มไปด้วยความขัดแย้งหรือมีอุปสรรคข้อขัดข้องเกิดมากขึ้นเท่าใด ระดับของความล้มเหลวน่าจะมีสูงขึ้นเท่านั้น

3. ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาได้จากการที่นโยบายนั้นได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น (Short-run performance) และหรือก่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ตามที่พึงปรารถนาหรือไม่

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2552, หน้า 431-432) กล่าวถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย (Source of policy) ความชัดเจนของนโยบาย (Clarity of the policy) การสนับสนุนนโยบาย (Support of the policy) ความซับซ้อนในการบริหารงาน (Complexity of the administration) สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ (Incentives for implementors) และการจัดสรรทรัพยากร (Resource allocation) เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและพอเพียง



### แนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ลือชัย วงษ์ทอง (2550) ได้สรุปการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมี 3 แนวทาง คือ

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งแยกออกจากการกำหนดนโยบาย กล่าวคือ เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากการกำหนดนโยบาย ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำสั่ง หรือโครงการที่ได้กำหนดเป้าหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ไว้แล้วไปดำเนินการให้บรรลุผล ซึ่งเรียกการศึกษาแนวทางนี้ว่า Implementation as control or rational model or classical model ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การระบุถึงรายละเอียดของแผน และเน้นการควบคุม
- 1.2 การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยกำหนดขอบเขตแต่ละฝ่าย แยกจากกัน
- 1.3 การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องการเมือง แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องทางเทคนิค
- 1.4 เน้นในเรื่องการให้คำแนะนำ การออกคำสั่ง หรือการให้ความยินยอม
- 1.5 การดำเนินการตามนโยบายจะเป็นไปในแนวทางเดียว คือ จากข้างบนลงมาสู่ข้างล่าง (Top down) ตามลำดับขั้นตอนของการจัดโครงสร้างขององค์กร

การนำนโยบายไปปฏิบัติ กับการกำหนดนโยบายไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างชัดเจน เนื่องจากนโยบายมักได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในระหว่างการนำไปปฏิบัติ

2. ในแนวทางนี้ เรียกว่า แบบปฏิสัมพันธ์ หรือ The interaction model เป็นแบบที่เน้นกระบวนการ โดยพิจารณาว่า ในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติผู้แสดง (Actors) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะพยายามเข้าแทรกแซงนโยบาย มีการเจรจาต่อรองเพื่อปรับเป้าหมาย และวิธีการ ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันในระหว่าง ผู้แสดง (Actors) เหล่านั้น ซึ่งการศึกษาในแนวทางนี้จะมีลักษณะดังนี้ คือ

- 2.1 เน้นในเรื่องของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเจรจาต่อรอง (Bargaining) ความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ
- 2.2 การปรับเปลี่ยนของแต่ละพรรค แต่ละกลุ่ม เป็นไปภายใต้กระบวนการทางการเมือง ซึ่งรูปแบบนี้เห็นว่า กระบวนการ (Process) เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ
- 2.3 การตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางเลือก ซึ่งเป็นส่วนต่างมากกว่าจะพิจารณาทั้งหมด

2.4 วิธีการ-เป้าหมาย (Means-ends) และเป้าหมาย-วิธีการ (Ends-means) มีการปรับเปลี่ยนไปมา คงอยู่อย่างต่อเนื่องมิได้แยกจากกัน

2.5 พิจารณาเฉพาะส่วนที่เพิ่มขึ้น (Incrementalism) เป็นการสร้างความพึงพอใจ (Satisfy) ให้แต่ละฝ่าย

2.6 ตัวแบบมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความสามารถของมนุษย์ (เมื่อเปรียบเทียบความซับซ้อนปัญหา

3. แบบวิวัฒนาการ หรือ Implementation as evaluation เป็นการมองการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะของกระบวนการวิวัฒนาการ ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีการกำหนดเป้าหมายของนโยบาย แต่เป้าหมาย และวิธีการต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนไปตามประสบการณ์และสถานการณ์ในการปฏิบัติ ตัวแบบนี้มีลักษณะดังนี้ คือ

3.1 นโยบายเป็นสมมติฐานที่ได้มาจากการทดสอบ

3.2 การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อเนื่อง อันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกจากกันได้

3.3 รูปแบบนี้ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงที่ได้มาจากการเรียนรู้ และการค้นพบสิ่งใหม่

3.4 เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะปัญหาที่สลับซับซ้อนแล้ว ความรู้ของมนุษย์ก็ยังเป็นสิ่งที่มียู่งจำกัด

3.5 ผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติจะเป็นตัวแสดงที่มีบทบาทสำคัญที่สุด มากกว่าตัวแสดง (Actors) อื่น ๆ

### **ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ**

Mazmanian and Sabatier (1981, pp. 5-6 อ้างถึงใน วรเดช จันทสร, 2552) นิยามว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการนำการตัดสินใจของนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งปกติกำหนดในรูปพระราชบัญญัติ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติตามธรรมดา กระทำผ่านขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้น เริ่มตั้งแต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติ ไปจนเกิดการกระทำตาม โดยหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการทำตามของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนเกิดผลกระทบที่เป็นไปตามที่ตั้งใจ และไม่ตั้งใจ และท้ายที่สุด มีการแก้ไขหรือพยายามแก้ไขพระราชบัญญัติ”

William (1975, p. 155 อ้างถึงใน วรเดช จันทสร, 2552) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจ และการปฏิบัติเริ่มต้น ด้วยการพัฒนาแนวปฏิบัติ หรือออกแบบคุณสมบัติ จากนั้นก็เคลื่อนไปสู่ขั้นตอนที่ค่อนข้างจะยาวนานในการทำงาน ซึ่งเผชิญ

กับปัญหาอันหลากหลายและเป็นปัญหาใหม่ ๆ เช่น ปัญหาทางเทคนิค การบริหาร บุคคลและสถาบันการทำงานนี้ จบลงเมื่อเริ่มมองเห็นว่าพร้อมที่จะทดสอบการทดลอง หรือถ้าไม่ได้เป็นการทดลองก็จบลงด้วยดุลพินิจที่คิดว่าการปฏิบัตินั้นสมบูรณ์แล้ว ขั้นตอนนี้บางทีก็มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลไปเริ่มต้นกระบวนการใหม่อีก

Hagrove (1975, pp. 2-3 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการแตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกัน สองกระบวนการ กระบวนการหนึ่งได้แก่ การถามคำถามการนำนโยบายไปปฏิบัติประเภทที่ว่า อะไรคือ ผลลัพธ์ของการจัดการตามกลยุทธ์ และแผนหนึ่งมากกว่าอีกแผนหนึ่ง ส่วนกระบวนการที่สองจะถามว่า เราจะทำตามกลยุทธ์และแผนที่เลือกนั้นได้อย่างไร ในทางปฏิบัติ ยากมากที่จะแยกคำถามทั้งสองออกจากกัน เพราะกลยุทธ์และแผนมีผลต่อการบริหาร อย่างไรก็ตาม กระบวนการทั้งสองนี้เกิดขึ้นในเวลาแตกต่างกัน และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตัวแสดงที่แตกต่างกัน กระบวนการกำหนดกลยุทธ์เกิดขึ้นช่วงที่มีการตัดสินใจ ปกติถูกกำหนดโดยกิจกรรมและความสนใจของผู้กำหนดนโยบายระดับสูง ครั้นเมื่อได้ออกแบบเนื้อหาของการบริหารแล้ว ผู้กำหนดนโยบายระดับสูงจะให้ความสำคัญน้อยลงและมอบให้อยู่ภายใต้การดูแลของเจ้าหน้าที่

Gerston (1983, p. 95 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552) อธิบายว่า นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมาย ค่านิยมและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ของบรรดาผู้มีอำนาจ ซึ่งเกิดจากการที่พวกเขาประสบวิกฤติและการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ แต่ว่านโยบายในตัวเองไม่ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ นโยบายเป็นเพียงตัวกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ให้นโยบายเกิดผลขึ้นมาจริง หน่วยงานของรัฐบาลก็ต้องแปลงนโยบาย เช่น แปลงกฎหมายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งที่แสดงกระบวนการแปลงแผนต่าง ๆ ในทางนโยบายไปสู่ความเป็นจริง เมื่อมองเผิน ๆ แล้วอาจเข้าใจว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมาโดยอัตโนมัติ โดยที่รัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายสามารถสั่งการได้ แต่ความจริงนั้นก็มักมีช่องว่างระหว่างกฎหมาย หรือระเบียบกับการปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ๆ

Ripley and Franklin (1986, p. 4 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่กฎหมายได้ให้อำนาจแก่แผนงาน นโยบาย หรือให้ผลประโยชน์หรือผลผลิตบางอย่างที่จับต้องได้ คำนี้หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่ตามมากับเจตนาของแผนงานหรือผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยกระทำหรือไม่กระทำของตัวแสดงหลายคน โดยเฉพาะข้าราชการ การออกแบบให้แผนงานบังเกิดผล มีวิธีการที่มองเห็นได้ชัดว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย

Edward III (1980, pp. 1-2 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ระหว่างการกำหนดนโยบาย กับผลลัพธ์ของนโยบายที่คนได้รับ ถ้าหากว่านโยบายไม่เหมาะสม และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ออกแบบได้ ก็อาจจะล้มเหลวตั้งแต่แรก โดยไม่ต้องไปสนใจว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะดีเพียงใด แต่ถ้าเป็นนโยบายที่หลักแหลม หากปฏิบัติไม่ดี ก็อาจจะไม่สามารถบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่างมาก ตั้งแต่การกำหนดและบังคับให้เป็นไปตามทิศทาง การกระจายทุน การให้เงินกู้ให้รางวัลเป็นเงินให้เปล่า ลงนามในสัญญา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา มอบหมาย และจ้างงานบุคลากร สร้างหน่วยงาน เสนอทางเลือก วางแผนเพื่ออนาคตและต่อรองกับเอกชน นักธุรกิจ กลุ่มผลประโยชน์ หน่วยงานราชการหรือแม้แต่กับต่างประเทศ

Nagamura and Smallwood (1980, p. 21 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552) ก็อาจจะไม่สามารถบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่างมาก ตั้งแต่อธิบายว่ากระบวนการนโยบายมีความซับซ้อน การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนโยบาย อีกทั้งยังเชื่อมโยง และพึ่งพาอาศัยกับส่วนอื่นของกระบวนการนโยบาย การพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยไม่คำนึงถึงส่วนอื่น จึงมีค่าเหมือนศึกษาผลการเลือกตั้ง โดยไม่ดูบุคลิกภาพของผู้สมัครรับเลือกตั้ง หรือองค์ประกอบของการเลือกตั้ง การทำความเข้าใจจึงเป็นไปอย่างจำกัด ฉะนั้น ถ้าต้องการดูแลความคิดโดยรวมก็ต้องดูกระบวนการนโยบายทั้งหมด

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการหลังจากที่กฎหมายผ่านสภาหรือนโยบายได้รับการอนุมัติ เป็นกิจกรรมของการนำนโยบายที่อยู่ในรูปของกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ คำสั่ง หรือรูปแบบอื่น ๆ ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ระหว่างการก่อรูปนโยบาย และผลลัพธ์ อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายไปปฏิบัติจริงนั้นอาจไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพราะการปฏิบัติจริงขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่แน่นอนและควบคุมไม่ได้จำนวนมาก เช่น จำนวนหน่วยงาน ผลประโยชน์ของหน่วยงาน และผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทรัพยากร และความสนับสนุนของฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายอาจล้มเหลวตั้งแต่ตอนคิด หรือก่อรูปนโยบายก็ได้ การที่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความไม่แน่นอนนี้เอง ที่นักวิชาการหลายคนมองว่า เป็นการเมืองหรือมีการเมืองอยู่ในนั้น ดังนั้น สังเกตได้จากการเกิดความขัดแย้ง การแสวงหาความร่วมมือ การต่อรองและการต่อสู้เพื่อแย่งชิงทรัพยากรจากนโยบาย อนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัตินี้อาจมองจากข้างบนลงข้างล่าง หรืออาจมองจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับล่างเป็นหลัก หรือมองทั้งสองแบบก็ได้

ทฤษฎีที่เป็นรากฐานการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีรากฐานมาจากทฤษฎี และงานงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สำคัญ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ และทฤษฎีระบบ สามารถอธิบาย

แยกได้ดังนี้ (Sabatier & Mazmanian, 1983, p. 43-144 อ้างถึงใน วรเดช จันทสร, 2552)

ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ มีการพูดถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติมานานแล้ว แต่ไม่เรียก “นำนโยบายไปปฏิบัติ” (To implement) หากเรียกว่า “บริหาร” (To administer) ที่เป็นดังนี้ เพราะนักรัฐประศาสนศาสตร์ไม่ได้คิดว่าการนำกฎหมาย หรือนโยบายมาบริหารจะเกิดปัญหา เนื่องจากคิดว่าเป็นงานง่าย ๆ แค่นำเอาผลของการตัดสินใจของฝ่ายนิติบัญญัติส่งต่อไปยังข้าราชการ เพื่อดำเนินการ และข้าราชการคงจะทำหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ มีประสิทธิภาพ และคงไม่คัดค้าน แต่การศึกษาช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง พบว่า ข้าราชการได้รับผลกระทบหลายทาง ทั้งจากการมอบหมายงาน และพันธะทางกฎหมาย กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีจำนวนมาก การแทรกแซงของฝ่ายนิติบัญญัติที่ลงมากำกับการทำงานตามนโยบาย และปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมทางการเมืองอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้น ทฤษฎีองค์การช่วงทศวรรษ 1950 ถึงต้นทศวรรษ 1960 ยังตั้งข้อสงสัยอย่างมากเกี่ยวกับปัญหาของการควบคุมตามชั้นการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แม้จะเป็นหน่วยงานเอกชนที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ก็ตาม ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาการจรรีกรักคิดต่อหน่วยงานย่อย การรับรู้เหตุผลที่จำกัด การบิดเบือนการสื่อสาร ปัญหาในการติดตามพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา และปัญหาอื่น ๆ

ทฤษฎีระบบ การนำมาใช้วิเคราะห์ทางการเมืองโดย Easton เมื่อปี ค.ศ. 1965 Jons เมื่อปี ค.ศ. 1970 และ Dye เมื่อปี ค.ศ. 1972 ทฤษฎีระบบนี้ทำให้รัฐประศาสนศาสตร์เกิดการมององค์การเป็นส่วนย่อย เริ่มจากปัจจัยนำเข้า (Inputs) ที่มาจากสภาพแวดล้อม ผลผลิต (Outputs) เจริญนโยบายทางด้านนิติบัญญัติ และบริหาร ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts) และมองเป็นวงจรย้อนกลับ (Feedback loops) ทฤษฎีระบบนี้มีผลโดยตรงที่ทำให้เกิดคำถามในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ผลผลิตของนโยบายที่เกิดจากหน่วยงานนั้นมีมากน้อยแค่ไหน ผลลัพธ์ที่เกิดมานั้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายตั้งแต่เริ่มแรกหรือไม่ ผลลัพธ์นี้มีผลกระทบกลับไปยังการตัดสินใจกำหนดนโยบาย เช่น ทำให้เกิดการกำหนดนโยบายใหม่หรือเป็นวงจรย้อนกลับหรือไม่ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบายและการนำไปปฏิบัติ

ปัญหาเบื้องต้นของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาที่ว่าสมควรจะแยกออกจากกันหรือไม่ เพราะเหตุใด ทั้งนี้ เนื่องจากนักวิชาการส่วนมากเห็นว่าสามารถแยกการกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติออกจากกันได้ เพราะการกำหนดนโยบายเป็นการออกพระราชบัญญัตินโยบาย หรือคำพิพากษาของศาลหรือนโยบายในรูปแบบอื่น ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการกระทำของหน่วยงานทางบริหาร หรือบางครั้งอาจเป็นหน่วยงานย่อยของศาล

หรือฝ่ายนิติบัญญัติที่นำนโยบายไปปฏิบัติเอง การศึกษาสมัยไม่นานมานี้เห็นว่ายังสามารถนำนโยบายเดิมมากำหนดซ้ำใหม่ได้อีก โดยอาศัยประสบการณ์ความสำเร็จ หรือล้มเหลวจากนโยบายเดิม รวมทั้งมีการศึกษาการนำนโยบายนวัตกรรมต่าง ๆ ไปปฏิบัติโดยระบบข้าราชการหลายเรื่อง และมีความพยายามจำแนกงานนโยบายออกจากงานประจำ แนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้อิงอยู่กับหลักการแยกการเมืองกับการบริหารออกจากกัน โดยถือว่าฝ่ายนิติบัญญัติเป็นผู้กำหนดนโยบาย และฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการนโยบายไปปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม ในวรรณกรรมของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ความจริงนั้น การกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติแยกกันไม่ออก เพราะเป็นเรื่องที่ต่อเนื่องกันไป เช่น นักวิชาการกลุ่มหนึ่งนำโดย Bardach, Berman และ McLaughlin เห็นว่า ในระหว่างการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติก็จะปรับแก้จุดมุ่งหมาย และกลยุทธ์ไปตลอด การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการปรับตัว และบูรณาการการกำหนดนโยบายไปพร้อมกัน ยกตัวอย่าง กรณีการนำนโยบายนวัตกรรม การศึกษาไปปฏิบัติในโรงเรียนของท้องถิ่นในสหรัฐอเมริกา หรืออีกกลุ่มหนึ่งนำโดย Majone และ Wildavsky เห็นว่า แม้การเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมาย และกลยุทธ์นโยบายของเจ้าหน้าที่เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง แต่ก็จำเป็นต้องทำ ทั้งนี้ เพื่อปรับนโยบายให้เข้ากับข้อจำกัด และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ทรรศนะของกลุ่มหลังนั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อนโยบายถูกนำไปปฏิบัติ นโยบายจะถูกปรับแก้อยู่เสมอ ๆ ซึ่งยิ่งทำให้ภาพความแตกต่างระหว่างการกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติเลือนราง ยิ่งนโยบายออกมาแต่แรกกำหนดแล้ว เมื่อนำเอามาปฏิบัติก็ยิ่งกำหนดหนักเข้าไปอีก ซึ่งมีกรณีศึกษาในความเป็นจริงหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายที่ออกมาจากฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายตุลาการ ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติกับการประเมินผล นโยบาย

การศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติกับการประเมินผลสัมพันธ์กันในแง่ที่การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผู้ใช้ข้อมูลจากการประเมินผล ดังที่ Wilfavsky and browne (1984, p. 204 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552) กล่าวไว้ดังนี้ “นักประเมินผลเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติบริโภคข้อมูลนี้ เพื่อตรวจสอบการตัดสินใจในอดีต และเป็นแนวทางของการกระทำในอนาคต การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการเรียนรู้จากการประเมินผล ในการผลิตและบริโภคข้อมูล ซึ่งก็คือ การเรียนรู้ ฉะนั้น ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และนักประเมินผลจึงมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เสริมซึ่งกัน และกัน”

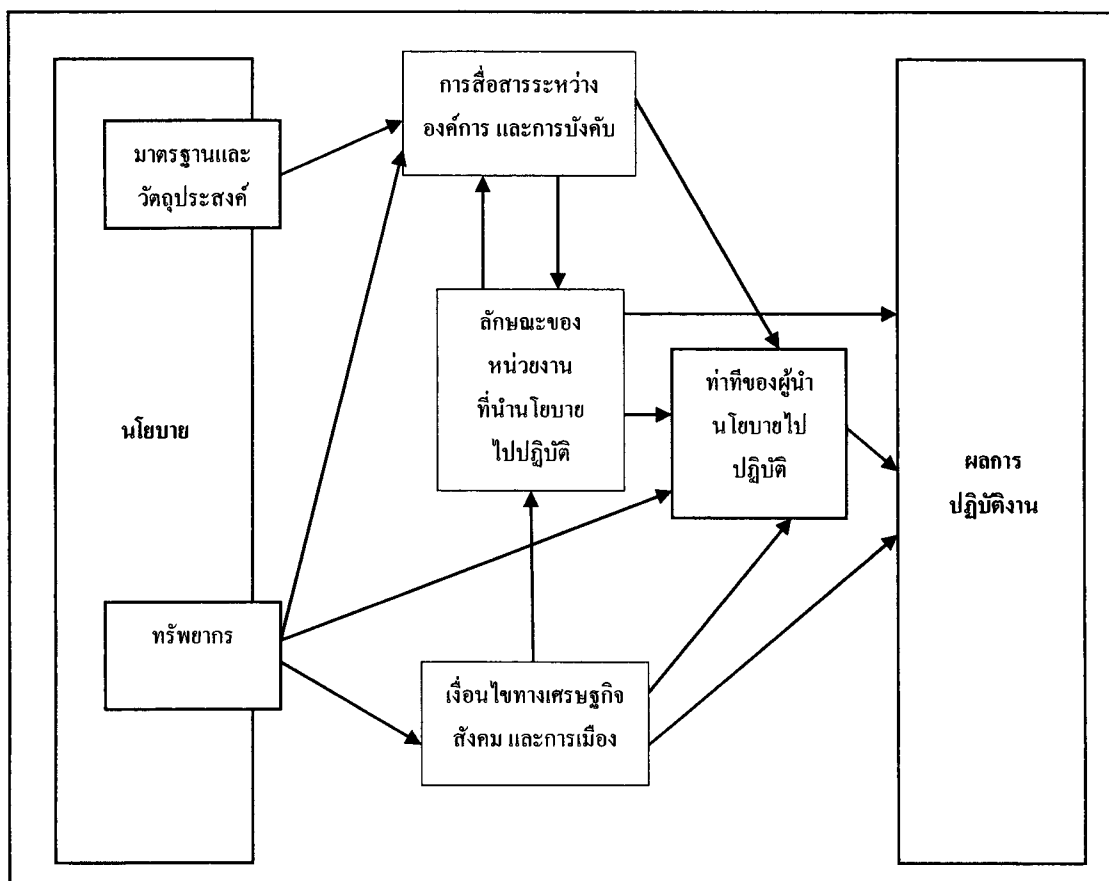
การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติกับการประเมินผลนโยบายแตกต่างกัน เพราะการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติมีขอบเขต และมีความลึกของการศึกษามากกว่า เนื่องจากต้องการดูว่า เมื่อเอา นโยบายไปปฏิบัติแล้วเกิดผลอย่างไร ทั้งในแง่วัตถุประสงค์ของนโยบาย และผลกระทบต่อสังคม สรุปเป็นบทเรียนและสร้างเป็นองค์ความรู้ให้สังคม การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมีกระบวนการศึกษาถึงความเชื่อมโยงในเชิงสาเหตุ และผลที่กว้างกว่า ได้แก่ นำข้อมูลไปพรรณนาและอธิบาย สร้างทฤษฎี ทดสอบทฤษฎี และใช้ดุลพินิจวิเคราะห์ขณะที่ประเมินผลนโยบายต้องดูความเชื่อมโยงแคบกว่า กล่าวคือ ดูเพียงว่าการดำเนินนโยบายจะประเมิน ตรวจสอบ ตีค่า และควบคุมอย่างไร จึงมุ่งไปที่การวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย และใช้ค่านิยมตัดสินเป็นหลัก (Parson, 1995, p. 461 อ้างถึงใน วรเดช จันทสร, 2552)

### ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแบบ เป็นแนวคิดเชิงระบบ การศึกษานโยบายสาธารณะนำมาจำลองเหตุการณ์ กระบวนการ หรือตัวแปรต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ โดยจำแนกองค์ประกอบ แสดงความสัมพันธ์ และตั้งสมมติฐานระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ส่วนตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นความพยายามรวบรวมความรู้การนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้อยู่ในรูปที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ อีกทั้ง เป็นความประสงค์อย่างแรงกล้าของนักวิชาการที่ศึกษานโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะกลุ่มที่เรียกร่องให้เกิด “การวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติรุ่นที่สาม” (The third generation of implementation research) ซึ่งต้องการพัฒนารอบการวิเคราะห์ที่ระบุถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อการสร้างทฤษฎีและพิสูจน์ความถูกต้องบนพื้นฐานของการวิจัยอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ และการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญ ที่พัฒนาขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 1970-1980 ทั้งนี้ ค่อย ๆ พัฒนาจากแนวทางการศึกษาแบบบนลงล่าง (Top-down approach) ไปเป็นแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up approach) สำหรับตัวแบบที่สำคัญมี 5 ตัวแบบ ดังต่อไปนี้

ตัวแบบของ Horn and Meter (1976 อ้างถึงใน วรเดช จันทสร, 2552) ตัวแบบนี้ มุ่งอธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมองจากบนลงล่าง และมุ่งแสดงขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมกับสรุปว่า ตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบาย และผลการปฏิบัติงานมีด้วยกัน 6 ปัจจัย



ภาพที่ 3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 6 ตัวแปร ได้แก่

1. มาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Policy standards and objectives) หมายความว่า นโยบายต้องมีวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรม และมีมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ทรัพยากรของนโยบาย (Policy resources) ตัวอย่างเช่น เงินหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ซึ่งต้องมีอย่างเพียงพอ
3. การสื่อสารระหว่างองค์กร และการบังคับให้เป็นไปตามนโยบาย (Interorganizational communication and enforcement activities) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและท้องถิ่น ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามหลักของการกระจายอำนาจ สามารถสื่อสารกันเข้าใจ



และบังคับใช้นโยบายได้

4. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Characteristic of implementing agencies) เช่น จำนวนเจ้าหน้าที่ การควบคุมตามสายการบังคับบัญชา ความอยู่รอดขององค์กร ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการกับผู้กำหนดนโยบาย

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Economic social and political conditions) เช่น ลักษณะของมหติมหาชน และกลุ่มผลประโยชน์

6. ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Disposition implementers) ได้แก่ การรับรู้นโยบาย เช่น ความรู้ความเข้าใจนโยบาย ทิศทางการตอบสนอง เช่น ยอมรับ หรือเฉย ๆ หรือปฏิเสธนโยบาย และระดับความเข้มข้นของการตอบสนอง เช่น การยอมรับหรือปฏิเสธ ดังกล่าว มีระดับมากหรือน้อยเพียงใด

ตัวแบบของ Horn และ Meter จำแนกเป็นตัวแปรออกตามปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมีลักษณะเป็นการเปรียบเทียบอย่างง่าย ๆ เขาเสนอว่าการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องนำการเปลี่ยนแปลง และนำระดับของการเห็นพ้องต้องกันมาร่วมพิจารณาด้วย สมมติฐานของ Horn และ Meter คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จมากที่สุดเมื่อการเปลี่ยนแปลงมีเพียงเล็กน้อย และคนเห็นด้วยกันกับจุดมุ่งหมายของนโยบายในระดับสูง ตัวแบบของ Meter และ Horn เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดการศึกษาระบบนโยบายจำนวนมาก ตัวแปรแบบนี้มุ่งอธิบายการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าสนใจคำแนะนำแก่ผู้กำหนดนโยบาย ส่วนที่มานั้น Meter และ Horn นำองค์ความรู้มาจากวรรณกรรม 3 ด้าน คือ ทฤษฎีองค์การ การศึกษาผลกระทบของนโยบาย และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางกับท้องถิ่น

ตัวแบบของ Edwards III ค.ศ. 1980 ตัวแบบนี้เป็นการมองแบบบนลงล่าง เหมือนตัวแบบของ Meter และ Horn สำหรับ Edwards III เขาระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 4 ปัจจัย ได้แก่

1. การสื่อสาร (Communication) หากต้องการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จแล้ว ผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องทราบว่าเขาจะทำอะไร ดังนั้น คำสั่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องถ่ายทอดให้ถูกคน และคนนั้นต้องรับคำสั่งด้วยความเข้าใจอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอ เพราะถ้าคนที่นำนโยบายไปปฏิบัติเข้าใจไม่ชัด ก็อาจนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่ผิด หากเขาเกิดความสับสนก็ยังมีโอกาสไม่ปฏิบัติตามที่คนสั่งต้องการ การสื่อสารที่ไม่ดีพอ นั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติใช้ดุลพินิจเพื่อกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม แต่เป็นสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายตั้งแต่แรกไม่ต้องการ ดังนั้น จึงต้องมีคำสอนในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการบิดเบือนในการถ่ายทอด หรือเกิดความคลุมเครือ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร ในทาง

กลับกัน หากคำสั่งชัดเจนเกินไปก็จะมีปัญหา เพราะจะปิดกั้นการสร้างสรรค์ และการปรับตัว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้นโยบายล้มเหลวได้

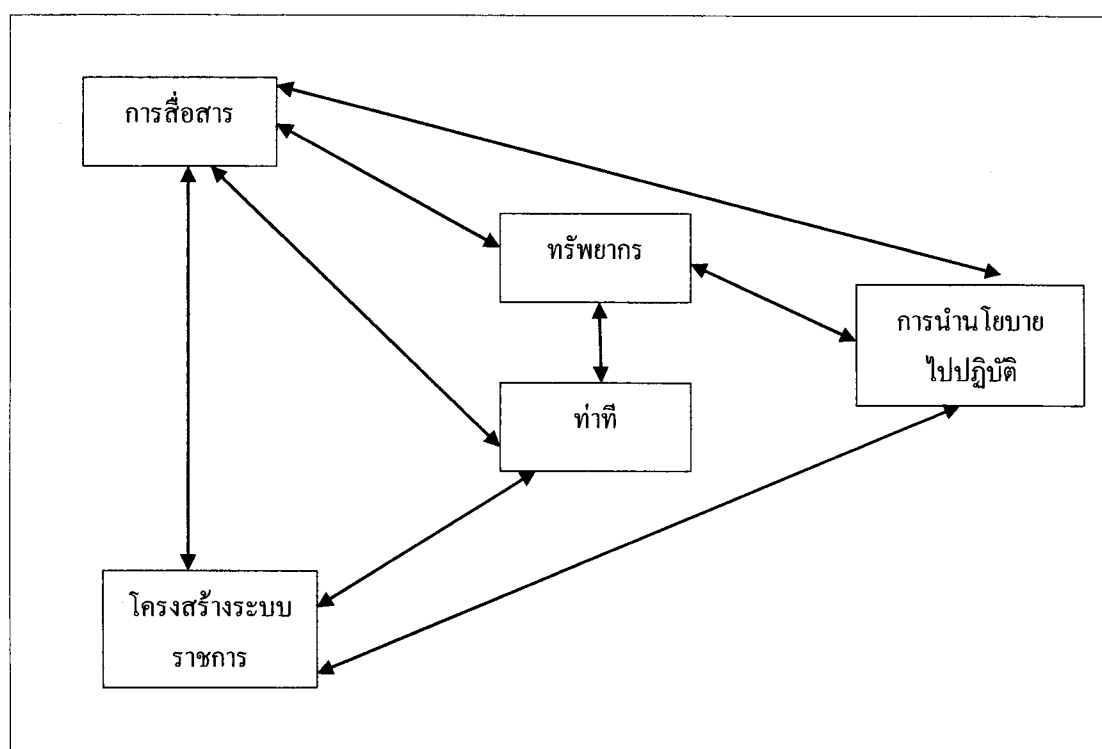
2. ทรัพยากร (Resources) แม้คำสั่งจะชัดเจนหรือถ่ายทอดลงไปได้ดีเพียงใด ถ้าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีทรัพยากรที่จะทำงานได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ดี ทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนเหมาะสม และมีประสบการณ์ มีข้อมูลเกี่ยวกับวิธีทำตามนโยบาย ให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีอำนาจหน้าที่ และเรื่องอำนวยความสะดวก เช่น อาคาร เครื่องมือ ที่ดิน อุปกรณ์ การมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอจะทำให้ นโยบายไม่ถูกนำไปปฏิบัติ และไม่เกิดการให้บริการ

3. ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Disposition of the implementers) ท่าที หรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเป็นอันดับสาม นอกจากผู้ปฏิบัติต้องรู้สิ่งที่จะทำ และมีความสามารถที่จะทำแล้ว ยังต้องตั้งใจที่จะทำด้วย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ ใช้ดุลพินิจมาก เหตุผลหนึ่ง เป็นเพราะเป็นอิสระจากผู้กำหนดนโยบาย ส่วนอีกเหตุผลหนึ่งเป็นเพราะความซับซ้อนของนโยบาย แต่การใช้ดุลพินิจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ก็ขึ้นอยู่กับท่าที หรือทัศนคติของเขาต่อนโยบาย ซึ่งท่าทีของเขาจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีต่อนโยบาย หรือความคิดที่ว่านโยบายมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัว และองค์การอย่างไร แต่อย่างไรก็ดี ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักมีท่าทีที่ไม่ตรงกับที่ผู้กำหนดนโยบายคิด ผู้กำหนดนโยบายจึงต้องเผชิญกับปัญหาการปรับท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

4. โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic structure) แม้ว่าจะมีทรัพยากรเพียงพอ และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติรู้ และต้องการที่จะทำตามนโยบายแล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติยังอาจมีปัญหา เพราะความบกพร่องของโครงสร้างระบบราชการ การที่โครงสร้างระบบราชการแยกออกจากกันเป็นส่วน ๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานที่ต้องรวบรวมคน และทรัพยากรตามนโยบาย เช่น ก่อให้เกิดการขัดขวางการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดความสับสนในการทำงานข้ามสายงาน จนเป็นผลให้ไม่เห็นความสำคัญของนโยบาย องค์การส่วนใหญ่แก้ปัญหาโดยสร้างมาตรฐานการทำงาน แต่มาตรฐานกลับยังไม่เหมาะสมกับนโยบายใหม่ ๆ และเป็นต้นเหตุให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ถ่วงเวลา ทำให้งานล่าช้า หรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการอื่น ๆ มาตรฐานการทำงานจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าเป็นประโยชน์

ตัวแบบของเฮ็ดเวสต์ที่สาม เกิดจากการเริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามว่าอะไรเป็นเงื่อนไขขั้นต้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันอะไรเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งคำตอบที่ได้รับ คือ การสื่อสาร ทรัพยากร ท่าที หรือทัศนคติ และ โครงสร้างระบบ

ราชการ เหตุผลของ Edwards III คือ ปัจจัยดังกล่าวมีผลพร้อมกันทั้งด้านบวก และลบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเขาเห็นว่าต้องมองการทำงานของปัจจัยทั้งหมดพร้อมกัน เมื่อเข้าใจแล้วก็สามารถแยกออกมาพิจารณาหลักการแต่ละด้าน แต่เขาย้ำว่า ถึงอย่างไรก็ต้องมองการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลายปัจจัยพร้อม ๆ กันสำหรับตัวแบบของ Edwards III ดังกล่าวนี้ สามารถแสดงเป็นรูป ได้ดังนี้



ภาพที่ 4 ผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรง และทางอ้อม

ตัวแบบของ Sabtier และ Mazmanian ค.ศ. 1980 เป็นตัวแบบจากบนลงล่าง เหมือนตัวแบบของ Edwards III แต่เป็นแบบที่อธิบายได้ครอบคลุมกว่าตัวแบบของ Edwards III เนื่องจากขยายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติออกอย่างละเอียดยิ่งขึ้น ตัวแบบ แบ่งตัวแปรออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ความสามารถจัดการกับปัญหา (Tractability of the problems) ตัวแปรกลุ่มแรกเป็นตัวแปรอิสระที่กำหนดว่า ปัญหาของนโยบายที่ศึกษาสามารถจัดการได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งต้องพิจารณาตัวแปรกลุ่มนี้ก่อน เนื่องจากปัญหาของนโยบายแต่ละอย่างมีความยากง่ายต่างกัน ตัวแปรในกลุ่มแรกจำแนกออกเป็น 4 ตัวแปร คือ

1.1 ปัญหาทางเทคนิค (Technical difficulties) หมายถึง ปัญหาทางเทคนิคมีมากหรือน้อย โดยดูจากเงื่อนไขทางเทคนิค ตัวชี้วัด และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ หากปัญหามีน้อยก็จัดการได้ง่าย แต่ถ้ามีมากก็จัดการได้ยาก

1.2 ความหลากหลายของพฤติกรรมที่ต้องห้าม (Diversity of proscribed behavior) หมายความว่า พฤติกรรมที่ห้ามไม่ให้ทำ หรือต้องควบคุม นั้น มีมากหรือน้อย หากมีมากก็ไม่สามารถกำหนดระเบียบให้ชัดเจน และต้องปล่อยให้มีการใช้ดุลพินิจตัดสิน แต่กลับกัน หากพฤติกรรมที่ควบคุมมีไม่กี่ย่าง ก็สามารถกำหนดระเบียบให้ชัดเจนได้ง่าย

1.3 จำนวนกลุ่มเป้าหมายเมื่อเทียบกับประชากร (Target group as a percentage of the population) ข้อนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถจัดการกับปัญหา เพราะถ้ากลุ่มเป้าหมายมีไม่มากก็สามารถระดมทุนทรัพยากรมาปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้

1.4 ขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ (Extent of behavioral change required) หมายความว่า นโยบายมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย กระนั้น ก็ขึ้นอยู่กับขอบเขต เพราะถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาก การเปลี่ยนแปลงย่อมกระทำได้ยาก แต่กลับกัน ถ้าเปลี่ยนพฤติกรรมน้อย ก็สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ง่ายกว่า

2. ความสามารถของนโยบายในการวางโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Ability of statute to structure implementation) ตัวแปรในกลุ่มที่สอง ยังคงเป็นตัวแปรอิสระ หมายถึง การเขียนรายละเอียดของนโยบายเกี่ยวกับขอบเขตของวัตถุประสงค์ การเลือกสถาบันที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ และการจัดทรัพยากรให้กับสถาบัน รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ การให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติ การกำหนดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในนโยบาย หรือพระราชบัญญัติที่ออกโดยสภานิติบัญญัติ หรือคำพิพากษาของศาล หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะสามารถกำหนดกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวแปร 7 ตัว ได้แก่

2.1 นโยบายมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน และสามารถจัดลำดับได้ชัดเจน (Precision and clear reading of legal objectives) หมายความว่า นโยบายนั้นมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเพียงใด นโยบายที่มีความชัดเจนจะช่วยให้ประเมินผลได้ง่าย และเป็นทิศทางสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนเป็นแหล่งที่มาของความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เนื่องจากเห็นได้ชัดว่าสภาพที่เป็นอยู่มีช่องว่างจากวัตถุประสงค์เพียงใด และควรสนับสนุนทรัพยากรด้านใดบ้าง

2.2 ความถูกต้องของทฤษฎีเชิงสาเหตุ และผล (Validity of the causal theory) หมายความว่า นโยบายทุกอย่างต้องมีทฤษฎีสนับสนุนว่า สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทฤษฎี

ที่คตินั้น มีลักษณะ 2 ประการ คือ (1) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลระหว่างนโยบายกับความสำเร็จและ (2) ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ และมีอำนาจเพียงพอที่จะดำเนินการให้สำเร็จ

2.3 การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินตอนเริ่มต้น (Initial allocation of financial resources) หมายความว่า นโยบายต้องมีเงินเพียงพอตั้งแต่ตอนเริ่มต้น เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินนโยบาย เช่น การจ้างเจ้าหน้าที่และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ฉะนั้น การทำตามนโยบายจึงต้องมีเงินอย่างน้อยจำนวนหนึ่ง ที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะประสบความสำเร็จ

2.4 การบูรณาการลำดับชั้นการบังคับบัญชาภายในสถาบัน และระหว่างสถาบันที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Hierarchical integration within and among implementing institutions) ปัญหาที่ยากที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก และเป็นการบริหารต่างระดับกัน ดังนั้น หากนโยบายต้องการประสานงานภายนอกมากเท่าใด โอกาสที่จะนำไปปฏิบัติได้สำเร็จก็มียากขึ้นเท่านั้น

2.5 เกณฑ์การตัดสินใจของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Decision rules of implementing agencies) หมายความว่า กฎเกณฑ์การตัดสินใจของหน่วยงาน มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากกฎเกณฑ์เหล่านี้ชัดเจน การตัดสินใจ และการทำตามนโยบายก็จะเป็นไปได้โดยง่าย

2.6 ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Official's commitment to statutory objectives) หมายความว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย จึงจะนำนโยบายไปปฏิบัติได้สำเร็จ หากไม่ยึดมั่น การนำสิ่งใหม่ไปปฏิบัติก็มักเผชิญกับการต่อต้าน และทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่ถอดใจ

2.7 การเข้าถึงนโยบายของบุคคลภายนอก (Formal access by outsiders) หมายความว่า บุคคลภายนอกมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบาย ทำให้เกิดพลังการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยของความสำคัญที่สำคัญ การมีส่วนร่วมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับรูปแบบนโยบาย

3. ตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวนโยบายที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Nonstatutory variables affecting implementation) ตัวแปรกลุ่มนี้ เป็นตัวแปรอิสระ อีกเช่นกัน กลุ่มตัวแปรกลุ่มที่แล้วถือว่าเป็นพระราชบัญญัติที่ออกจากสภา หรือ นโยบายของฝ่ายบริหารเป็นตัวกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่นอกจากพระราชบัญญัติ หรือ นโยบายแล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ยังได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันด้านอื่นอีก ได้แก่ ความสนับสนุนทางการเมือง และเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวดังนี้

3.1 เงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี (Conditions society economic and technology) หมายความว่า เงื่อนไขต่าง ๆ มีผลต่อความสำเร็จของนโยบาย เช่น เงื่อนไขที่ต่างกัน ย่อมทำให้ประชาชนรับรู้ปัญหาต่างกัน หรือเวลาเปลี่ยนไป เงื่อนไขอาจเปลี่ยน ทำให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งความสนับสนุนทางการเมืองอาจเปลี่ยนไปในทางบวก หรือทางลบก็ได้ ฉะนั้นเมื่อเงื่อนไขเปลี่ยน การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องยืดหยุ่นตามไปด้วย

3.2 ความสนับสนุนของประชาชน (Public support) หมายความว่า ประชาชนอาจสนับสนุนนโยบายมากขึ้น หรือน้อยลง ซึ่งเป็นผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว แต่โดยปกติแล้ว ความสนใจของประชาชนจะเป็นวงจร เริ่มจากสนใจอย่างมาก แล้วค่อย ๆ ลดลง เพราะการเข้าใจปัญหาที่เป็นจริง แต่จากนั้นก็อาจเกิดเป็นปัญหาใหม่ หรือเรื่องอื่น ๆ ความสนใจของประชาชนก็จะเปลี่ยนไป หรืออาจวกกลับมาสู่เรื่องเก่า ๆ อีก

3.3 ทักษะและทรัพยากรของกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (Attitudes and resources of constituency group) หมายความว่า กลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งอาจมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อนโยบาย หรืออาจเปลี่ยนทัศนคติต่อนโยบาย ทำให้ความสำเร็จของนโยบายเปลี่ยนตามไปด้วย เช่น กลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค หรือการช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจน หรืออาจหันไปสนใจเรื่องอื่น ๆ ทรัพยากรที่ใช้กับนโยบายก็เปลี่ยนไปเรื่อย ๆ เช่นกัน

3.4 ความสนับสนุนจากใช้อำนาจอธิปไตย (Support from sovereigns) ผู้ใช้อำนาจอธิปไตย เช่น ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และศาล มีอำนาจสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ควบคุมนโยบาย อนุมัติงบประมาณ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3.5 ความผูกพัน และภาวะผู้นำของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ (Commitment and leadership skill of implementing officials) ตัวแปรข้อนี้มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ข้อ ข้อแรก ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถจัดลำดับความสำคัญของทิศทาง และลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ และข้อที่สอง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีทักษะในการจัดลำดับความสำคัญ เช่น รู้ว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อเป้าหมายอะไรบ้าง โดยสิ่งขึ้นตอนต่าง ๆ หรือตัวแปรตามกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Stages or dependent variables in the implementation process) ตัวแปรกลุ่มนี้ต่างไปจากกลุ่มอื่น ๆ เพราะเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระทั้งสามกลุ่มข้างต้น สำหรับตัวแปรตามมี 5 ตัว ได้แก่

1. ผลผลิตของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy outputs of implementing agencies) หมายถึง การกระทำของหน่วยงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตตามนโยบาย ได้แก่ การแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายไปเป็นกฎระเบียบ มาตรฐานการทำงาน การตัดสินใจอนุมัติ เช่น ออกใบอนุญาต และการบังคับให้เป็นไปตามที่ตัดสินใจ โดยเฉพาะการให้บริการตามนโยบาย

2. กลุ่มเป้าหมายทำตามผลผลิตนโยบาย (Target group compliance with policy outputs) กลุ่มเป้าหมายจะทำตามนโยบายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ว่าเขาได้หรือเสียจากนโยบาย และขึ้นอยู่กับ การควบคุม การลงโทษ รวมทั้งทัศนคติ และต้นทุนในการทำตามของกลุ่มเป้าหมาย เช่น กรณีครูที่โรงเรียนไม่ทำตามนโยบายการสอนแบบใหม่ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ก็เพราะทำได้ยาก ครูต้องเอาใจใส่ต่อนักเรียนเป็นพิเศษ และต้องใช้เวลามาก

3. ผลกระทบที่เป็นจริงของผลผลิตนโยบาย (Actual impacts of policy outputs) ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดจากการนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ นโยบายเกิดผลกระทบที่ต้องการต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (1) ผลผลิตของการนำนโยบายไปปฏิบัติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (2) กลุ่มเป้าหมายทำตามผลผลิตดังกล่าว (3) ไม่เกิดการทำลายผลผลิตหรือผลกระทบจากกฎหมายขัดแย้งกันเอง และ (4) นโยบายมีทฤษฎีสาเหตุและผลเพียงพอ ซึ่งเชื่อมโยงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายเข้ากับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบที่รับรู้ของผลผลิตนโยบาย (Perceived impacts of policy outputs) นอกจากดูผลกระทบที่แท้จริงแล้ว ต้องดูผลกระทบที่รับรู้ในที่สุดอาจถูกนำไปปรับปรุงนโยบายต่อไป

5. การแก้ไขนโยบาย (Major revision statute) เมื่อพระราชบัญญัติผ่านจากสภานิติบัญญัติแล้ว ก็เริ่มนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่เมื่อดำเนินนโยบายไปปฏิบัติแล้ว ก็ควรนำข้อบกพร่องมาแก้ไข หรือกำหนดนโยบายใหม่ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงนี้ ถือว่าเป็นหน้าที่ยอันหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากร และความสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนของผู้มีอำนาจ

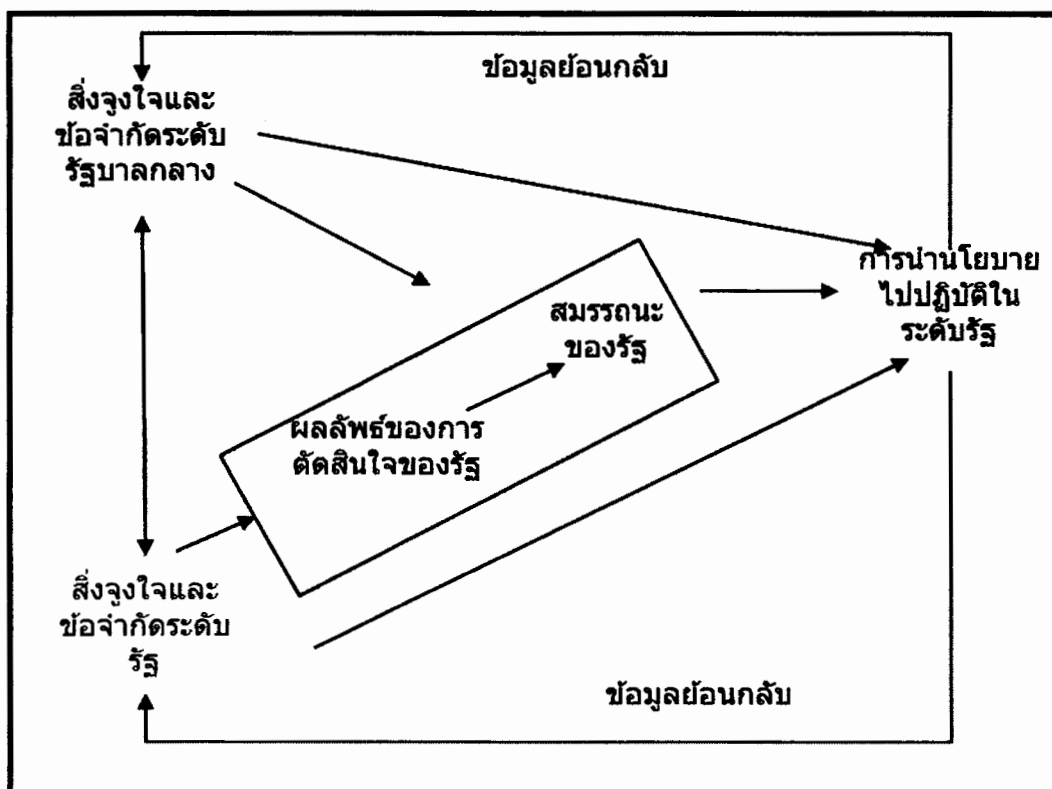


ภาพที่ 5 ตัวแปรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Mazmanian & Sabatier, 1989, p. 22 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552)

4. ตัวแบบของ Goggin, Malcom and Laurence (1987 อ้างถึงใน วรเดช จันทศร, 2552)

ตัวแบบของ Goggin et al. มุ่งอธิบายความร่วมมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ระหว่างหน่วยงานระดับรัฐบาลกลาง และระดับรัฐในต่าง ๆ และเป็นตัวแบบที่พยายามบูรณาการแนวทางบนลงล่างและล่างขึ้นบนเข้าด้วยกัน ซึ่งแสดงเป็นตัวแบบการสื่อสารดังรูปที่ 6





ภาพที่ 6 ตัวแบบการสื่อสารของการนำนโยบายไปปฏิบัติระหว่างรัฐบาลกลางกับรัฐ

ในรูป แสดงรูปการสื่อสารระหว่างรัฐบาลกลาง และรัฐต่าง ๆ โดยมีแนวคิดว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นในรัฐต่าง ๆ เป็นผลรวมมาจากสิ่งจูงใจ และข้อจำกัดที่อยู่ในระดับรัฐบาลกลาง และระดับรัฐ กลุ่มตัวแปรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 3 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สิ่งจูงใจ และข้อจำกัดจากระบบบน (ระดับรัฐบาลกลาง) ส่วนกลุ่มที่สอง คือ สิ่งจูงใจ และข้อจำกัดระดับล่าง (ระดับรัฐ) สำหรับกลุ่มที่สาม เป็นผลลัพธ์ของการตัดสินใจ และสมรรถนะของรัฐ ดังนั้น ในรัฐใด ๆ ก็ตามในเวลาหนึ่งนั้น จะมีตัวแปรทั้งสามกลุ่มเป็นตัวกำหนดการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติ จากนั้นก็เกิดข้อมูลย้อนกลับทั้งระดับรัฐบาลกลาง และระดับรัฐ เพราะฉะนั้น กลุ่มตัวแปรของตัวแบบทั้งหมดจึงแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ (Goggin & Laurence, 1987, pp. 34-40 อ้างถึงใน วรเดช จันทสร, 2552)

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐ (State implementation) การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐเป็นกระบวนการที่รัฐตัดสินใจ และปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลกลางอย่างต่อเนื่อง โดยที่ฝ่ายรัฐบาลกลางไม่คิดว่ารัฐ หรือท้องถิ่นจะปรับเปลี่ยน หรือกระทำตรงกันข้ามกับนโยบาย

หัวใจสำคัญ คือ การปฏิบัติระดับรัฐต้องสร้างผลงานให้ทันเวลา และเป็นที่พึงพอใจตามเจตนาของนโยบาย แต่ความเป็นจริงก็เป็นดังที่งานวิจัยต่าง ๆ ได้ศึกษา ซึ่งพบว่า ผลงานไม่ค่อยเป็นไปตามนโยบาย ดังนั้น การวิเคราะห์จึงต้องแยกแยะระหว่างการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ เพราะการปฏิบัติงานเกิดก่อน แล้วจึงก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามมา และเมื่อมีการปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด ก็ไม่ได้หมายความว่า ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เช่น การทำตามนโยบายสามารถแก้ไขปัญหาก็กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบายยังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด จึงยากที่จะแยกได้ชัดเจนว่า นโยบายสำเร็จ หรือล้มเหลว เช่น การนำนโยบายไปปฏิบัติในรัฐต่าง ๆ อาจมีแบบแผน และแนวทางการปฏิบัติต่างกัน เพราะมีเงื่อนไขทางด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน และต้องใช้เวลาานาน จึงยากที่จะสรุปได้ง่าย ๆ ว่า นโยบายนั้นสำเร็จหรือล้มเหลว

2. สิ่งจูงใจ และข้อจำกัดระดับรัฐบาลกลาง (Federal-level inducements and constraints) การตัดสินใจของรัฐบาลกลาง ซึ่งปรากฏเป็นนโยบายนั้นมีผลกระทบต่อผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในระดับรัฐ เช่น นโยบายกำหนดให้ลงโทษผู้ที่ไม่ทำตาม และให้รัฐแต่ละแห่งใช้ดุลพินิจลงโทษ ย่อมทำให้แต่ละรัฐปฏิบัติต่างกัน ดังนั้น เนื้อหาการตัดสินใจ (Content-of-the decision) ของรัฐบาลกลาง จึงมีผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐ ตัวอย่างของเนื้อหาของการตัดสินใจ อย่างเช่น ประเภทของนโยบาย ความยากง่ายของปัญหาที่ต้องการแก้ไข ความไม่แน่นอนของผลที่จะเกิด วิธีการบังคับ การจัดงบประมาณ ผลที่คาดว่าจะเกิดต่อโครงสร้างอำนาจ และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรอีกประเภทหนึ่งที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ รูปแบบของการตัดสินใจ (Form-of-the decision) ซึ่งมีผลต่อวิธีการรับสารในระดับล่าง เช่น ความชัดเจนของวิธีการตัดสินใจ ความคงเส้นคงวาของการตัดสินใจ เมื่อเทียบกับนโยบายอื่น ความยืดหยุ่นของจุดมุ่งหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพราะรัฐหรือท้องถิ่นล่างจะมีปฏิกิริยาต่อกรณีที่มีนโยบายที่ชัดเจนกับกรณีที่มีนโยบายคลุมเครือแตกต่างกัน ตัวแปรอีกกลุ่มหนึ่ง คือ การเห็นตรงกันในหมู่ผู้ส่งสาร (Agreement among senders) ปัจจัยระดับรัฐบาลกลางที่อาจมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับรัฐ ตัวอย่างเช่น หากหน่วยงานกลางได้รับความเชื่อถือ และมีความชอบธรรมจากการได้รับคะแนนเสียงสนับสนุนนโยบายเป็นเอกฉันท์ หรือเสียงข้างมาก ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ อยู่คงที่ ก็ย่อมช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับการยอมรับมากขึ้น หรือหากหน่วยงานกลางกำลังถูกสื่อมวลชนโจมตี นโยบายที่ออกมา ก็ย่อมได้รับการยอมรับน้อย

3. สิ่งจูงใจ และข้อจำกัดระดับรัฐและระดับท้องถิ่น (State-and local-level inducements and constraints) ตัวแปรนี้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเมืองระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น

ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผลประโยชน์ (2) นักการเมือง และสถาบันการเมือง และ (3) หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างของตัวแปรทั้ง 3 กลุ่ม มีหลายแบบ ตั้งแต่ง่าย ๆ ไปจนถึงซับซ้อน และหลากหลาย กลุ่มผลประโยชน์ นักการเมือง และหน่วยงานจะเป็นผู้ส่งสารไปยังตัวผู้ปฏิบัติ การส่งสารสะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศของการฟังฟังกัน และแยกออกอีกหลายมิติ เช่น จำนวนหัวหน้าหน่วยงาน จำนวนหน่วยงาน ตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ จำนวนกลุ่มย่อย แรงจูงใจ สมรรถนะของหน่วยงาน และข้อมูลย้อนกลับ

4. ผลลัพธ์ของการตัดสินใจ และสมรรถนะของรัฐ (Decisional outcomes and state capacity) ผู้ตัดสินใจระดับรัฐเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นผู้รับข้อมูล และประเมินผลข้อมูล ที่ส่งมาจากระดับรัฐบาลกลาง เพื่อส่งต่อไปยังรัฐ และท้องถิ่น ก่อนที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติระดับรัฐก็ต้องตัดสินใจอีกครั้ง การตัดสินใจนี้จะแตกต่างกันไป แม้ว่าจะกำหนดนโยบายไว้ชัดเจนเพียงใดก็ตาม เพราะเป็นการแปลความสารที่ผู้ตัดสินใจได้รับ และขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ของผู้ตัดสินใจ ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยภายใน เช่น ทักษะ และปัจจัยภายนอก เช่น มนุษยสัมพันธ์ และผลประโยชน์ ซึ่งส่วนนี้นับเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนอีกด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกัน คือ สมรรถนะของรัฐ ซึ่งเป็นการลงมือปฏิบัติจริง หมายถึง ความสามารถของสถาบันที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น โครงสร้าง บุคลากร และทรัพยากร ตลอดจนสภาพแวดล้อมเฉพาะของหน่วยงาน

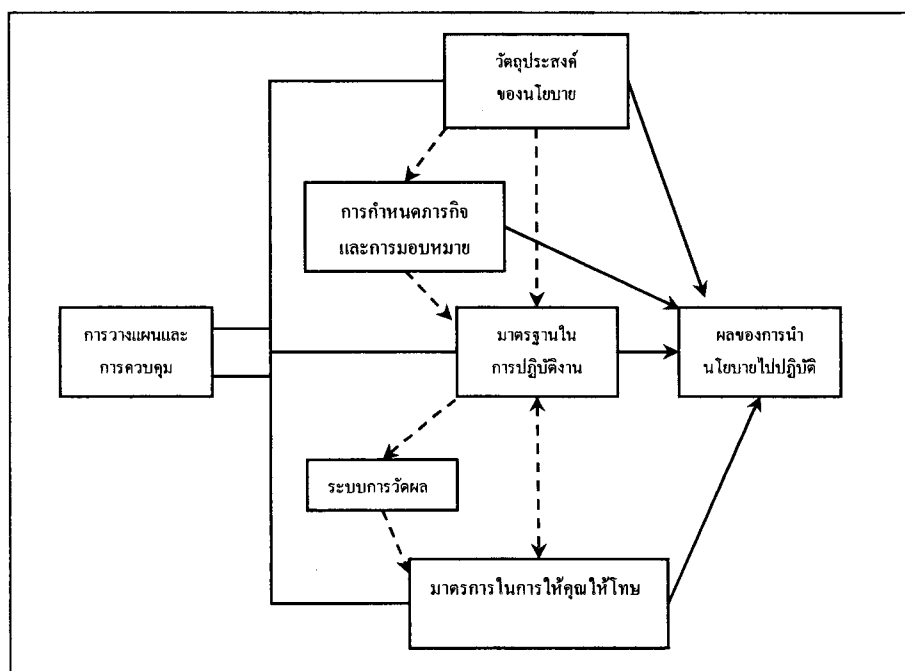
5. ข้อมูลย้อนกลับ และการออกแบบนโยบาย (Feedback and policy design) สิ่งจูงใจ และข้อจำกัดทั้งระดับรัฐบาลกลาง และรัฐหรือท้องถิ่น รวมทั้งระยะเวลาแต่ละระยะด้วย ดังนั้น คนและองค์กรจะมีความสามารถที่จะเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่พอใจนโยบายที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบันอาจนำไปสู่การออกแบบนโยบายใหม่ ซึ่งเริ่มจากนักการเมืองไม่พอใจ และแจ้งให้รัฐบาลกลางทราบ หรือเจ้าหน้าที่ไม่พอใจแจ้งให้กลุ่มผลประโยชน์ทราบ เช่น แจ้งผู้รับบริการหรือกลุ่มประชาชน ที่ให้การช่วยเหลือ เมื่อได้รับข่าวสารที่คนไม่พอใจมากเข้า ฝ่ายบริหาร หรือสถานิติบัญญัติก็อาจตอบสนอง โดยการออกแบบนโยบายใหม่ วงจรย้อนกลับนี้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแสดงถึงการสิ้นไหลของการนำนโยบายไปปฏิบัติระหว่างรัฐบาลกลางกับรัฐหรือท้องถิ่น ซึ่งมีความซับซ้อนของการกระทำร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ และการที่แต่ละฝ่ายมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันจึงเกิดความขัดแย้งเป็นธรรมดา ในทางกลับกัน ย่อมหมายความว่าผู้ที่ต้องการให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันต้องเข้าใจ และหาทางแก้ไขหรือออกแบบใหม่อยู่ตลอด

วรเดช จันทสร (2552, หน้า 129-149) ทำการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากผลงานของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่าน รวมทั้งการนำประสบการณ์ที่ผ่านมาพัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎี และให้ทรรศนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่าเป็นการศึกษาในเรื่ององค์การที่รับผิดชอบสามารถนำ และกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้นเพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบายแผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น โดยได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีดังนี้

#### ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทสร, 2554, หน้า 129-146)

วรเดช จันทสร ได้นำเสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติรวม 6 ตัวแบบ ได้แก่

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model) ตัวแบบนี้ยึดถือฐานคิดที่ว่า “นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยย่อยต่าง ๆ ขององค์การ มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้คุณให้โทษ”

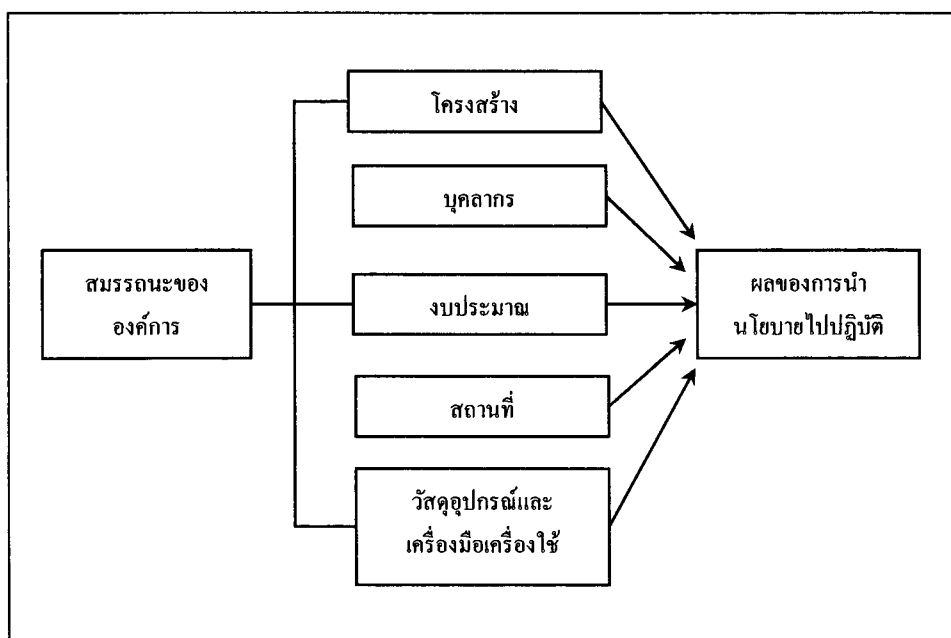


\_\_\_\_\_ = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับปัจจัยที่เป็นผล

----- = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุด้วยกัน

ภาพที่ 7 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model)

2. ตัวแบบทางด้านจัดการ (Management model) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีองค์กร เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนั้นนโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหาร และด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ มีการวางแผนเตรียมการพร้อมทุกด้าน

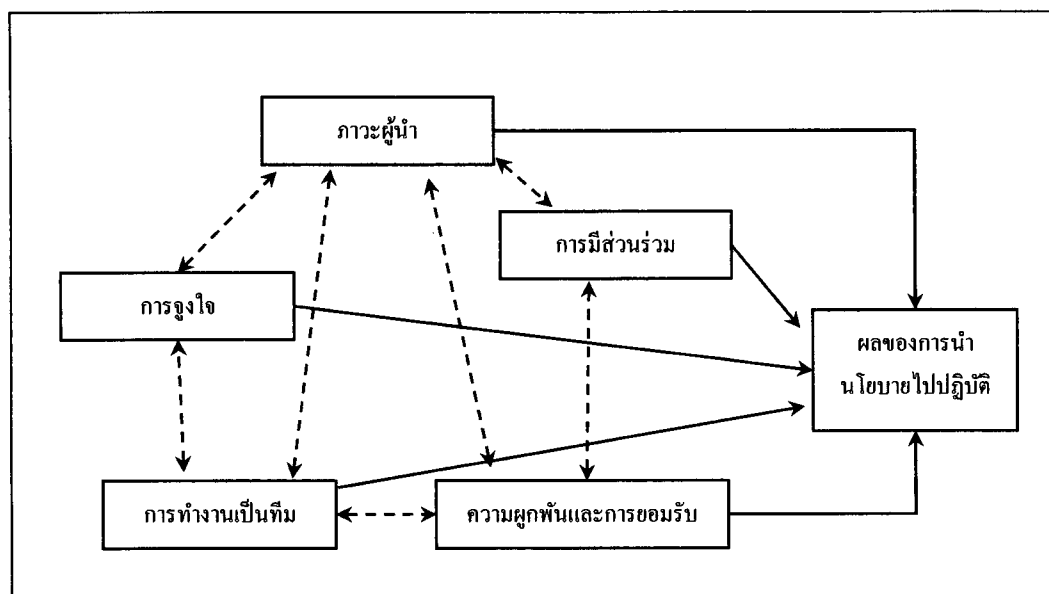


———— = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับปัจจัยที่เป็นผล

----- = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุด้วยกัน

ภาพที่ 8 ตัวแบบทางด้านจัดการ (Management model)

3. ตัวแบบทางด้านทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization development model) เน้นศึกษาปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติในแง่ของการสร้างความผูกพัน และการยอมรับ เพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยา และทางสังคมของมนุษย์



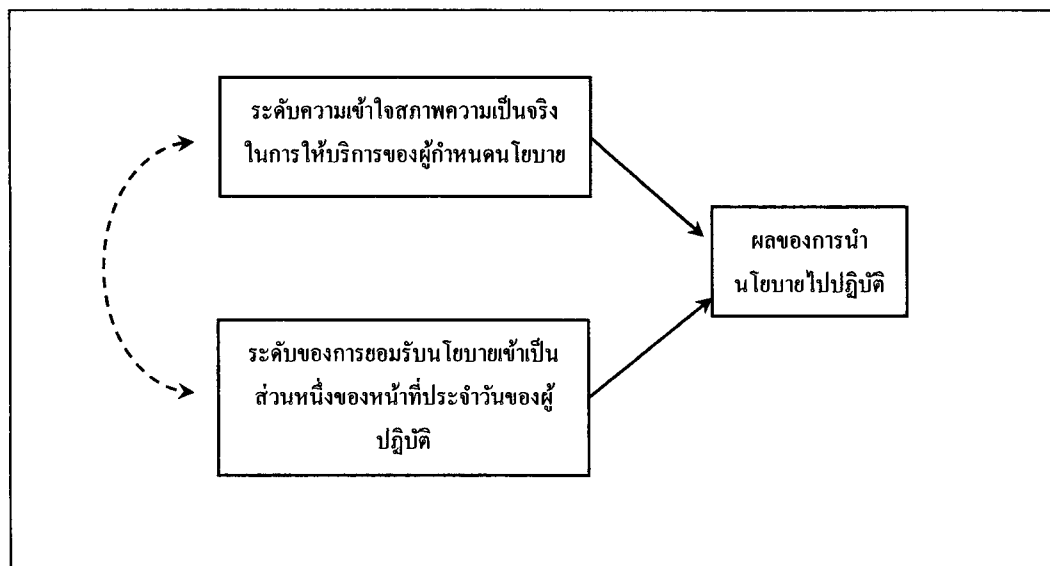
\_\_\_\_\_ = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับปัจจัยที่เป็นผล

----- = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุด้วยกัน

ภาพที่ 9 ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization development model)

#### 4. ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic processes model)

พัฒนามาจากแนวคิดของนักสังคมวิทยาองค์กร ที่พยายามจะสร้างกรอบการมองสภาพความเป็นจริงทางสังคม (Social reality) ในองค์กร ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal positions) แต่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์กร ซึ่งหมายความว่าสมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณ์ญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อ และให้บริการประชาชน โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ โดยนัยนี้ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงไม่ใช่เรื่องของการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ แต่เกิดจากผู้กำหนดนโยบาย หรือผู้บริหารนโยบายที่ไม่เข้าใจสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติเกิดขึ้นในลักษณะใดมากกว่า

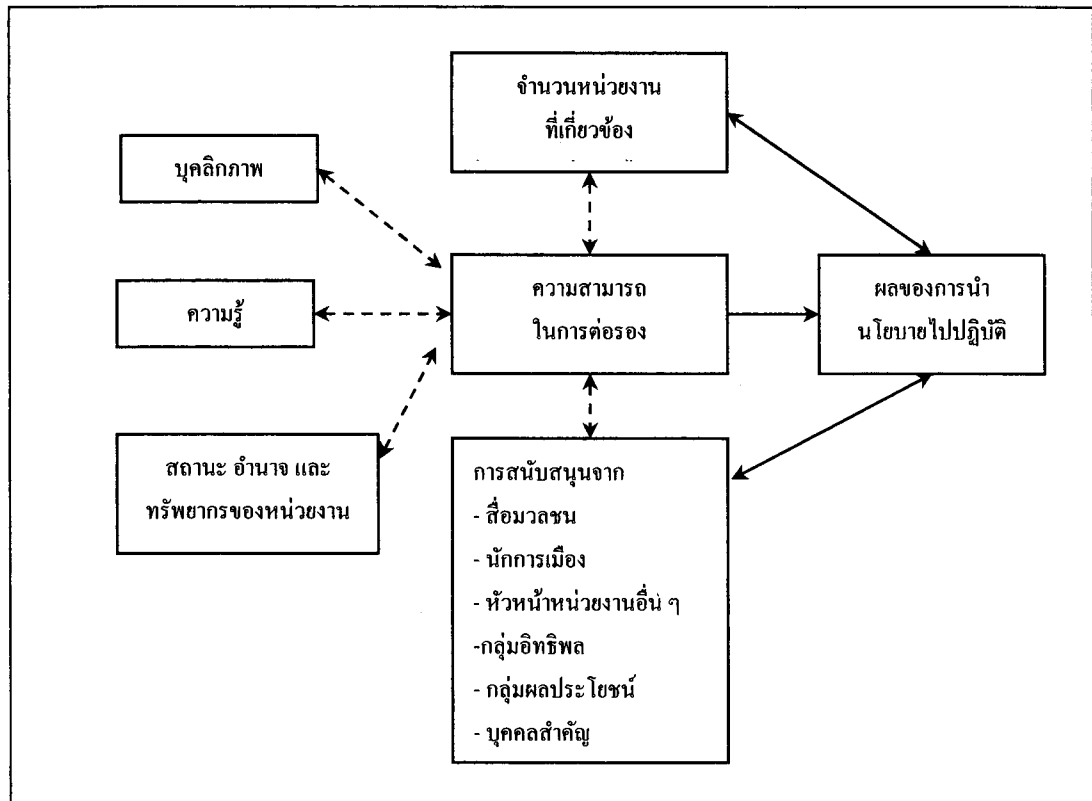


\_\_\_\_\_ = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับปัจจัยที่เป็นผล

----- = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุด้วยกัน

ภาพที่ 10 ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic processes model)

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political model) เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่ม สถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ตัวแบบนี้เห็นว่าการสร้างการยอมรับ (Consensus) และการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้ แต่ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กร และในระบบสังคมทั่วไป การหวังที่จะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ และปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ยาก การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหาผู้สนับสนุนหรือการยอมรับ การโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไข และหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความเป็นไปได้ของการสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะของอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่ ที่จะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร จำนวนหน่วยที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ



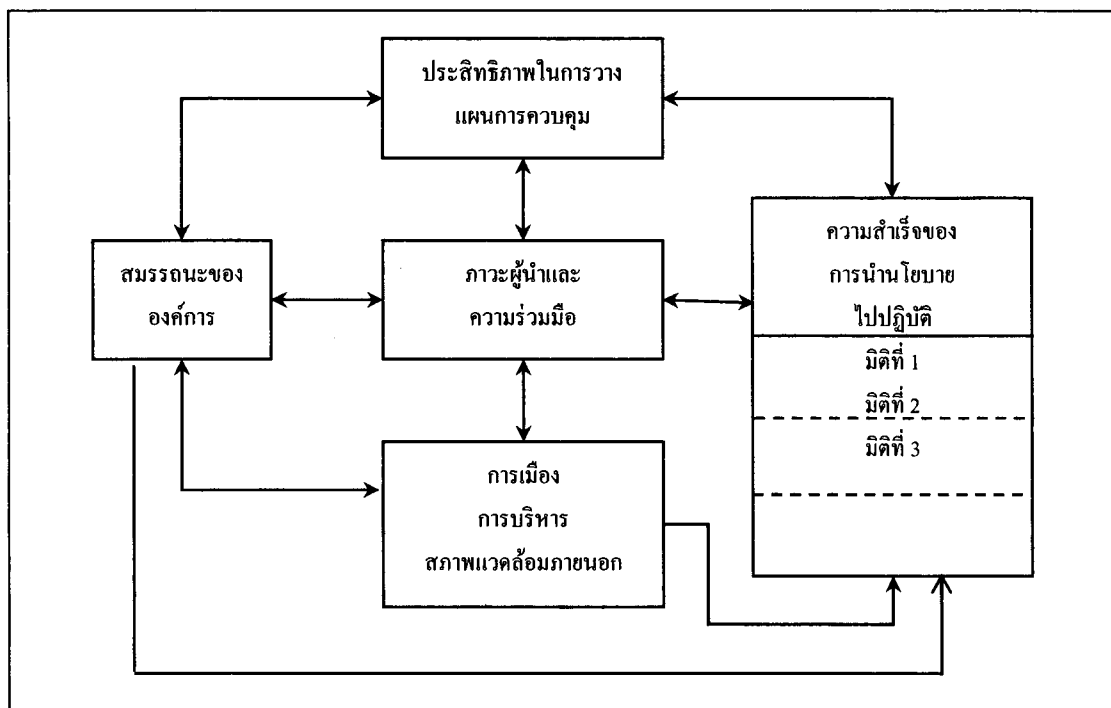
\_\_\_\_\_ = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับปัจจัยที่เป็นผล

----- = ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุด้วยกัน

ภาพที่ 11 ตัวแบบทางการเมือง (Political model)

6. ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative model) เป็นตัวแบบที่รวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งออกเป็นสามมิติด้วยกัน ได้แก่ มิติที่หนึ่ง เป็นการวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายจากผลผลิตผลลัพธ์ และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่สอง เป็นการวัดถึงผลกระทบของนโยบาย และมิติที่สาม เป็นการวัดว่าผลของนโยบายนั้น สามารถส่งผลกระทบต่อประเทศชาติโดยรวมหรือไม่ ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณานั้นมาจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมือง และการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก





ภาพที่ 12 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative model)

### 1.5 ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 43-48) กล่าวถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายส่วนใหญ่จะต้องอาศัยองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลในระดับต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ดำเนินนโยบาย เพื่อให้นโยบายนั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเหล่านี้มีความคาดหวัง และเป้าหมายที่แตกต่างกันไป แต่จำเป็นที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน องค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่างก็มีบทบาท และอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มากหรือน้อยต่างกันไป แต่ไม่มีใครที่จะสามารถควบคุมผล หรือทิศทางของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ด้วยตัวเองทั้งหมด องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งออกเป็นหลายฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายการเมือง มีส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยหากนโยบายใดได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากฝ่ายการเมืองแล้ว มักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุน ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย

2. หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐในระบบราชการ ในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานของรัฐในระบบราชการมีความสำคัญมากเพราะมีคุณสมบัติอย่างหนึ่ง เมื่อเปรียบกับภาคเอกชน

ก็คือ ปราศจากคู่แข่งที่หลากหลาย และปัญหาการขาดทุนไม่ได้เป็นปัญหาที่จะนำไปสู่ความสิ้นสุดหรือจุดจบของหน่วยงานราชการเหมือนกับหน่วยงานธุรกิจ ความสัมพันธ์ หรือความเกี่ยวข้องของหน่วยงานราชการด้วยกันเองเป็นปัญหาอย่างมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายใดที่ต้องการความร่วมมือ หรือการประสานงานระหว่างหน่วยงานหลายหน่วยงาน นโยบายนั้นมักจะมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวในการนำไปปฏิบัติ เพราะมีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งในวิธีบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทัศนภาพ ผลประโยชน์ และวัตถุประสงค์หลักของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน

3. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความเกี่ยวข้องของข้าราชการอาจแบ่งได้เป็นหลายระดับ เช่น ในฐานะผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ในฐานะผู้บริหาร โครงการ อาจมีเป้าหมาย และค่านิยมที่แตกต่างกัน

4. ผู้ได้รับผลจากนโยบาย ได้แก่ ผู้มารับบริการ ผู้ได้รับประโยชน์ หรือผู้ที่เสียประโยชน์ กลุ่มหน่วยงานภาคเอกชน และภาคหน่วยงานที่มีได้มุ่งหากำไร ในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับประโยชน์ในฐานะที่เป็นบุคคลจะเป็นผู้ติดต่อกับข้าราชการระดับล่างโดยตรง หากบุคคลดังกล่าวขาดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม บทบาทที่จะมีอิทธิพลในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีค่อนข้างน้อย และยากที่จะได้รับความสนใจจากฝ่ายการเมืองหรือระบบราชการ หากมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อนบทบาทของกลุ่มจะส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีมากขึ้น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องกัน ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสำคัญกันอย่างมากต่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยผลักดันให้นโยบายนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ แต่หากความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ และผู้รับประโยชน์มีความขัดแย้งกันก็จะเป็นแรงผลักดันอย่างมากต่อความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรืออาจจะต้องใช้เวลานาน เพื่อให้เกิดบรรลุผลตามเป้าหมาย

## แนวคิดและทฤษฎีองค์การ

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหาร (Administration) เป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึง หรือแทบจะเหมือนกับคำว่า การจัดการ (Management) ในพจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (Oxford dictionary) ได้นิยามคำว่า การบริหาร ไว้ว่า เป็นการจัดการ (ทางธุรกิจ) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของคำทั้งสองอาจอธิบายได้ดังนี้

การบริหาร เกี่ยวข้องกับการสร้างหรือการกำหนดนโยบาย ส่วนการจัดการเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นผล

การบริหาร เป็นการกระทำของนักบริหารในระดับสูงขององค์การ ส่วนการจัดการ เป็นการกระทำของนักบริหารในระดับที่ต่ำลงมา

การบริหาร เกี่ยวข้องกับการให้บริหารด้านการจัดการเรื่องการเงิน การคลัง องค์การ และบุคลากร ส่วนการจัดการเป็นการทำให้งานสัมฤทธิ์ผลโดยบุคคลหลาย ๆ คน

การบริหาร จะเป็นการมองทั้งเรื่องภายนอกและเรื่องภายในขององค์การที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์กับภายนอก และเช่นกัน กับประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องภายใน ส่วนการจัดการนั้น เป็นการมองในแวดวงภายในที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

การทำงานในโลกยุคใหม่ เป็นการติดต่อกันด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมในองค์การภาครัฐ และภาคเอกชนตามมาด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลไปถึงการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วัฒนธรรมภายในองค์กรตามไปด้วย

องค์การในที่ทำงานสมัยใหม่ (Organization in the new workplace) เป็นการปฏิบัติงานในสังคมสภาพแวดล้อมยุคใหม่ ที่มีการแข่งขันสูง นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ทักษะเพื่อความอยู่รอดของการทำงานยุคใหม่ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นกรอบแนวคิดในการจัดรูปแบบขององค์การ การจัดวางอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ทันทั่วทั้ง ทักษะการวิเคราะห์ความอยู่รอดสำหรับที่ทำงานสมัยใหม่ มี 6 ประการ คือ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2005, pp. 10-11)

1. ความเชี่ยวชาญ (Mastery) พนักงานต้องมีความสามารถทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าให้แก่ชายจ้าง หรือองค์การ
2. การติดต่อ (Contacts) พนักงานต้องรู้จักการติดต่อบุคคลกลุ่มอื่น ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ
3. การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) พนักงานควรปฏิบัติงานเสมือนหนึ่งว่าเป็นธุรกิจของตนเอง
4. เป็นคนรักเทคโนโลยี (Love of technology) พนักงานต้องรับเทคโนโลยี มีความสามารถในเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มที่
5. การตลาด (Marketing) พนักงานต้องสามารถถ่ายทอดความสำเร็จ และความก้าวหน้าของตนให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งรายบุคคล และกลุ่มงาน ได้

6. ความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่จะตั้งต้นใหม่ (Passion for renewal) พนักงานต้องเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับปรุงตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

### แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern management approaches)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ ให้ความสนใจแนวคิดเชิงระบบขององค์การ และแนวคิดการจัดการตามสถานการณ์ โดยยึดหลักว่าไม่มีทฤษฎีใดที่ใช้ได้ทุกสถานการณ์ ดังนั้น กรอบแนวคิดในการจัดการสมัยใหม่ จะประกอบด้วย 4 แนวคิดคือ

1. องค์การในฐานะเป็นระบบ (Organizations as systems) เป็นการรวบรวมการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้การกระทำบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ผู้บริหารที่มีแนวคิดเชิงระบบจะมององค์การในลักษณะมีปฏิริยากับสภาพแวดล้อม แนวคิดต่าง ๆ ในเชิงระบบของการจัดการ ทฤษฎีระบบจะช่วยผู้บริหารกำหนดขอบเขตขององค์กร และการใช้ระบบย่อย ซึ่งเป็นระบบต่าง ๆ ในองค์การที่มีปฏิริยาต่อกัน ในกรณีที่เป็นระบบเปิด คือ เป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนระบบปิด คือ ระบบที่ไม่พิจารณาถึงผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การจะใช้กระบวนการแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ระบบจึงขึ้นกับการป้อนกลับเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงปัจจัยการนำเข้า ในองค์ประกอบของระบบจึงประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพการผลิต และการป้อนกลับ

2. แนวคิดทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency thinking) โครงสร้างและการทำงานในแต่ละศาสตร์ไม่อาจนำมาประยุกต์ใช้ในการผลิตได้ทั้งหมด จำเป็นต้องปรับให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency theory of management) เป็นการจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือเป็นแนวคิดการจัดการ ซึ่งปรับปรุงพฤติกรรมจัดการตามสถานการณ์เฉพาะอย่างขององค์กร ประกอบด้วย เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก และบุคคลขององค์การ

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นองค์การซึ่งปฏิบัติการณ์อย่างดีในการริเริ่ม สร้างสรรค์ การได้มา หรือการครอบครอง และการถ่ายทอดความรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อความรู้ใหม่ ๆ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองแนวคิดใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และการถ่ายโอนความรู้อย่างรวดเร็วผ่านองค์การ ผู้บริหารต้องพยายามสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างสมาชิกทั้งหลายขององค์การ ปัจจัยสำหรับการเรียนรู้มี 5 ประการคือ

#### 3.1 การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)

3.3 ความท้าทายของระดับความสามารถของสติปัญญา (Challenging of mental models) ในการแก้ไขปัญหา

3.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

3.5 ความเชี่ยวชาญส่วนตัว (Personal mastery)

4. ภาวะผู้นำในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 (Twenty-first century leadership) ผู้นำยุคใหม่ต้องมีบทบาทในการสำคัญสร้างจิตวิญญาณ โดยทำตนให้เป็นดังเช่นสัญลักษณ์ของจริยธรรมขององค์กร โดยต้องแสดงออกด้านคุณค่าในการเป็นศูนย์รวมที่จะดึงสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน สิ่งสำคัญที่สุด คือ การตั้งเป้าหมายในการที่จะทำให้งานในองค์กรไม่มีความขัดแย้ง และพยายามทำให้งานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ คุณสมบัติของผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณสมบัติ ในการเป็นนักกลยุทธ์ระดับโลก (Global strategist) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี (Master of technology) การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring leader) เป็นตัวแบบของจริยธรรม (Model of ethical behavior)

**ทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับการรับรู้**

**ความหมายของการรับรู้**

กันยา สุวรรณแสง (2544, หน้า 127) ได้ให้ความหมาย ของการรับรู้ หมายถึง การใช้ประสบการณ์เดิม แปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัสแล้วเกิดความรู้สึก ระลึกถึงความหมายว่าเป็นอะไร โดยกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรม ถ้าพิจารณาในแง่ของพฤติกรรม “การรับรู้” แทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า กับการตอบสนองสิ่งเร้า

วิรมลล์ ละองศิริวงศ์ (2541, หน้า 15) ได้สรุปความหมาย ของการรับรู้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล หลังจากได้รับสิ่งเร้าหรือข้อมูลต่าง ๆ แล้วเกิดการเลือกดำเนินการให้ความหมายต่อสิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอก มีการตีความหมายหรือ แปลความของสิ่งเร้า นั้น ๆ ออกมาเป็นการรับรู้ และการตอบสนอง ซึ่งอาจออกมาในรูปความคิด ความรู้ ความเข้าใจ หรือการกระทำ ได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุพีร์ ถิมไทย, ฌกมล จันทร์สม, ลัทธกานต์ ศรีวะรมย์ และอารี พันธุ์ณี (2541, หน้า 73) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบ และตีความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก เช่น พนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจจะรับรู้มาว่า บริษัทของเขาเป็นสถานที่ ที่ดีที่จะทำงาน

เพราะมีสภาพการณ์ที่น่าพอใจ การมอบหมายงานน่าสนใจ ค่าตอบแทนสูง มีการบริหาร การจัดการ ด้วยความเข้าใจ และรับผิดชอบ ซึ่งความเป็นจริงอาจไม่เป็นอย่างที่รับรู้ก็ได้

ถวิล ธาราโกชน และศรัณย์ ศิริสุข (2545, หน้า 51) สรุปความหมายของการรับรู้ว่าเป็น กระบวนการจัดรวบรวม และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากความรู้สึก เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น ต่อเนื่องจากการรู้สึก ซึ่งไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่าการรับรู้จะเกิดต่อจากการรู้สึกตรงจุดไหน เราสามารถกล่าวได้ว่า การรู้สึกจะมีลักษณะแบบตรงไปตรงมาได้ ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การคิด การสนใจ อารมณ์ ฯลฯ ส่วนการรับรู้ จะมีเรื่องของ การเรียนรู้ การคิด การจำ การสนใจ อารมณ์ และอื่น ๆ เข้า มาเกี่ยวข้องด้วย

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยพอสรุปเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้ว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายรับสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ผ่านมาจากประสาทสัมผัสแล้ว ตอบสนอง ต่อสิ่งเร้านั้นออกมา ซึ่งบุคคลจะแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายมากขึ้น โดยการใช้ ประสบการณ์เดิม ช่วยการแปลความหมายของสิ่งนั้นออกมาเป็นความคิดความรู้ และความเข้าใจ หรือการกระทำ

### องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การรับรู้ปรากฏการณ์แต่ละเรื่องนั้น มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง และปัจจัย แต่ละประการเหล่านี้ ก็จะมีผลกระทบต่อรับรู้ต่างกันออกไป ทำให้การรับรู้ของบางคนดี และ บางคนรับรู้ได้ไม่ดี หรือทำให้คนรับรู้ปรากฏการณ์เดียวกันแตกต่างกันซึ่ง ถวิล ธาราโกชน และศรัณย์ ศิริสุข (2545, หน้า 51) กล่าวถึง บุคคลที่มีความแตกต่างกันในภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้า รวมทั้งเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปทุกสิ่งทุกอย่างเหล่านี้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคนเรา ซึ่งอาจกล่าวได้ ดังต่อไปนี้

1. การใส่ใจ (Attention) การใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ดังที่ มอร์แกน และคิงส์ (อ้างถึงใน ถวิล ธาราโกชน และศรัณย์ ศิริสุข, 2545, หน้า 52) ได้กล่าวว่า การใส่ใจเป็น องค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้ การที่บุคคลมีการรับรู้ในสิ่งใดบุคคลต้องเกิดการใส่ใจต่อสิ่งนั้น โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึก เช่น การใช้มุกูดม การใช้ศีรษะหันซ้ายขวา การใช้สายตาเพ่งมองและอื่น ๆ อันเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การใส่ใจ ถ้าสิ่งใดได้รับการใส่ใจมาก สิ่งนั้นก็มีความเด่นชัดต่อการรับรู้ ซึ่งการเกิดการใส่ใจนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ภาวะของผู้รับรู้ (State of the perceiver) และคุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus characteristic)

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of the perceiver) หมายถึง สภาพของตัวบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ ว่าขณะนั้นบุคคลมีสภาพเช่นไร เพราะบุคคลแต่ละคนเกิดมามีสถานภาพต่างกัน เจริญเติบโตมา

ในสังคมที่ต่างกัน ย่อมทำให้มีความคิดแตกต่างกันในด้านความต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Motives) และการคาดหวัง (Expectancy) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใส่ใจ ความต้องการ (Need) เมื่อบุคคลเกิดภาวะอารมณ์ขาดสมดุล หรือการขาดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้ร่างกายทำงานไม่ปกติ เช่น การขาดในสภาพที่เรียกว่าทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่ายของเสีย หรือการขาดทางจิตใจ และสังคม ได้แก่ ความรัก ความสำเร็จ ความมีอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะมีมากบ้างน้อยบ้างในแต่ละคน บางสิ่งมีความจำเป็นต่อบุคคลหนึ่ง แต่อาจไม่จำเป็นกับอีกบุคคลหนึ่ง ความต้องการของบุคคลจึงต่างกัน ทำให้เกิดการใส่ใจต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจ (Motives) เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลได้กระทำ หรือมีพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย ดังเช่น บุคคลที่มีความหิวจะเกิดความเครียดในระบบของร่างกาย ทำให้บุคคลต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ร่างกายเข้าสู่สภาวะปกติ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่อาจเป็นว่าเขารีบทำงานให้จบ เพื่อจะได้ไปหาอาหารกินที่เขา มีพฤติกรรมแบบนี้ เพราะมีความหิว ทำให้เกิดการกระตุ้นที่มีแรงจูงใจ หรือพนักงานของบริษัทที่พยายามมาทำงานทุกวันไม่ขาดงาน เพราะบริษัทมีแรงจูงใจว่าพนักงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจำนวนหนึ่ง ถ้าเดือนไหนไม่ขาดงานเลย จะเห็นได้ว่า การเกิดแรงจูงใจในสิ่งใดย่อมทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจกับสิ่งนั้นมากขึ้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจ มากน้อยเพียงใด การที่บุคคลมีความต้องการก็เป็นเสมือนการนำไปสู่แรงจูงใจอันจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมจะมีความเข้มแข็งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ทำให้เขาเกิดแรงจูงใจนั้น ทำให้เขาเกิดการคาดหวังอย่างไร ถ้าเกิดคาดหวังสูงพฤติกรรมก็จะเข้มแข็งมาก แต่ถ้าเกิดการคาดหวังต่ำพฤติกรรมก็จะอ่อนลง

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus characteristic) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ได้พบได้รู้สึก และจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจมากน้อยเพียงใด อาจพิจารณาได้จาก (1) ความเข้ม (Intensity) เป็นระดับความหนักเบา หรือความเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสง สี เสียง การดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งงาน โดยทั่วไป และงานส่วนตัว การใช้แสงที่จ้า สีที่ฉูดฉาดและเสียงที่ดัง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น (2) ขนาด (Size) สิ่งที่มีขนาดใหญ่มักจะสร้างความสนใจ หรือใส่ใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าขนาดเล็ก ดังจะเห็นได้จากป้ายโฆษณาต่าง ๆ แม้กระทั่งวัตถุหรือสิ่งก่อสร้างในสังคมจะทำขนาดใหญ่เพื่อดึงดูดความสนใจ (3) ทำตรงกันข้าม หรือทำแปลกออกไป (Contrast) การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ผิดแผกไปจากเดิม จะทำให้เกิดการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น เช่น หนังสือที่เราอ่าน ถ้าหน้าใดมีพิมพ์ตัวใหญ่ หรือตัวหนา จะทำให้เกิดความใส่ใจตรงนั้น มากเป็นพิเศษ (4) การทำซ้ำ (Repetition) มีความหมายว่าทำในสิ่งนั้นบ่อย ๆ หรือหลาย ๆ ครั้ง

การโฆษณาสินค้าทางวิทยุ และโทรทัศน์เพื่อให้บุคคลจำสินค้านั้นได้ เป็นต้น (5) การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าเคลื่อนที่ หรือเปลี่ยนแปลงไปมา การโฆษณาที่ใช้ภาพเคลื่อนไหว จะดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าภาพนิ่ง เป็นต้น

2. ประสบการณ์เดิม (Previous experience) เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลจะมีอยู่มาก มีน้อย หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งใน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิม เป็นเหมือนเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้การตีความจากการรู้สึกแจ่มชัดขึ้น การรับรู้ของบุคคลก็สอดคล้องกับสิ่งเร้าที่มากขึ้นด้วย การรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่า แต่จะมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้ โดยเฉพาะประสบการณ์เดิม ที่เป็นสิ่งที่บุคคลสะสมมาตั้งแต่เกิด สิ่งเหล่านั้นบุคคลจะนำมาคาดคะเน หรือเตรียมการเพื่อการรับรู้อย่อมจะทำให้การรับรู้ที่ได้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

3. การเตรียมการคิด และสถานการณ์ห้อมล้อม (Mental set and context) ประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับเขา การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมาย เขาจะต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่ห้อมล้อม (Context) พวกเขาอยู่ เขาจึงต้องวิเคราะห์ พิจารณา ไตร่ตรอง อันเป็นการเตรียมการคิด (Mental set) ที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (วันชัย มีชาติ, 2544, หน้า 28) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คือ บรรยากาศที่เรารับรู้สถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อรับรู้ของคนเรามาก นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ทำงาน และสภาพสังคมด้วย สิ่งที่เรารับรู้ ซึ่งได้แก่ วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดี และถูกต้อง องค์ประกอบของวัตถุ ที่มีผลต่อการรับรู้ เช่น เรื่องของความเข้มของสิ่งที่เรารับรู้ ความตรงกันข้ามหรือขัดแย้งสิ่งที่เรารับรู้ ความซ้ำซากจำเจ ความเคลื่อนไหว ความแปลกใหม่ และคุ้นเคย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการรับรู้ทั้งสิ้น ตัวผู้รับรู้ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลมาก เพราะในกระบวนการรับรู้จะมีการตีความสิ่งที่เราได้รับรู้มา ซึ่งการตีความนี้ แต่ละคนก็อาจจะตีความแตกต่างกันออกไป ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ความสนใจ และผลประโยชน์ของผู้รับรู้อย่างยิ่ง

### อุปสรรคในการรับรู้

เนื่องจากการรับรู้เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะศึกษา การรับรู้ของคน เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการรับรู้ไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งสิ่งที่ทำให้การรับรู้คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ได้แก่



1. ผลฮาโล (Halo effect) เป็นลักษณะทางจิตวิทยา ซึ่งผู้รับรู้มีอคติต่อการรับรู้ อันเกิดจากการให้ความสำคัญกับปัจจัยบางประการ จนมองข้ามความสำคัญของปัจจัยอื่น ๆ เช่น เห็นว่า สุชาติแต่งกายสะอาด เรียบร้อย ก็สรุปว่าสุชาติเก่ง ทำงานดี เป็นต้น

2. การมองแบบเหมารวม เป็นการมองโดยอาศัยสังคัม หรือกลุ่มที่ผู้ถูกรับรู้สัมพันธ์ หรืออยู่ด้วย กล่าวคือ เป็นการมองโดยอาศัยลักษณะพื้นฐานของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งการมองแบบเหมารวมนี้ จะเป็นข้อจำกัดในการรับรู้ของบุคคลได้

3. ความคาดหวัง จะเป็นตัวจำกัดการรับรู้ของบุคคล ทั้งนี้ เพราะบุคคลมักจะมี ความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ และพยายาม หรือมีกลไกในการเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่เราต้องการรับรู้ เท่านั้น ทำให้การรับรู้เบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

4. การกล่าวโทษผู้อื่น (Projection) เป็นการมีอคติในการรับรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของ อารมณ์ เป็นปรากฏการณ์ของกรณีโทษผู้อื่น หรือสถานการณ์ในการอธิบายความผิดพลาด หรือ ล้มเหลวของตนเอง หรือความรู้สึกของตนเองเป็นกลไกป้องกันตนเองประเภทหนึ่ง ซึ่งทำให้เรารู้สึกดีขึ้น และไม่เสียดสมดุลทางใจ

ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ มักจะทำให้เกิดความผิดพลาด หรือความคลาดเคลื่อนในเรื่อง การรับรู้ โดยเฉพาะในด้านการรับรู้เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งถ้าหากเกิดความผิดพลาดในเรื่องการรับรู้ แล้ว การบริหารงานก็อาจเกิดปัญหาตามมาได้

### **ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor theory)**

Frederick Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้ มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้า ถามตนเองอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำ ทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มีได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจ สูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคง และบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของ Herzberg เน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การจูงใจ” (Motivators) และ “สุขอนามัย” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารคนและบริหารงาน

Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจ และไม่พอใจทางานของนักบัญชี และวิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขา สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

มีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่า บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎี และการศึกษาของ Herzberg ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านการจูงใจ และสุขอนามัยที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

### แนวคิดและทฤษฎีความปลอดภัยในการทำงาน

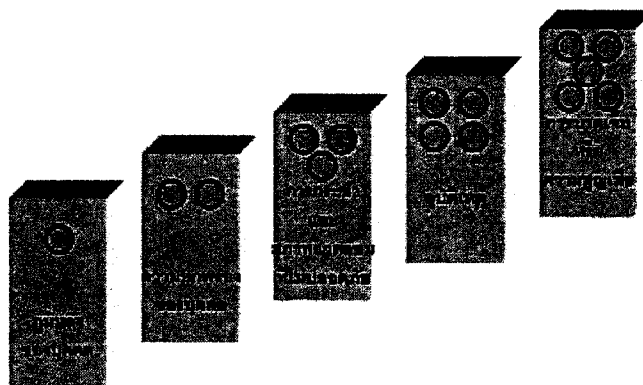
Heinrich (1941 อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2542, หน้า 21) ทฤษฎีโดมิโน (Domino theory) กล่าวว่า การเกิดอุบัติเหตุ สามารถเชื่อมโยงได้กับปรัชญาความปลอดภัยของ Heinrich เกี่ยวกับสาเหตุของอุบัติเหตุได้

ทฤษฎีโดมิโน กล่าวว่า การบาดเจ็บ และความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเทียบได้เหมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้ตัวโดมิโนตัวอื่น ๆ ล้มตามกันไปด้วย ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ได้แก่

1. สภาพแวดล้อม หรือภูมิหลังของบุคคล (Social environment of background) หมายถึง ความใจร้อน ใต้อารมณ์ ความโลภ และลักษณะทางสันดาน ที่ไม่ต้องการอาจจะถูกถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษของแต่ละคนได้ ในขณะที่เดียวกันสภาพแวดล้อมก็อาจจะทำให้เกิดการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวขึ้นมา ซึ่งอาจปนมาในรูปของการรับรู้ การศึกษา ดังนั้น พันธุกรรม และสภาพแวดล้อมจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดปกติ หรือความบกพร่องส่วนบุคคล
2. ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defects of person) หมายถึง การที่มีคุณลักษณะทางสันดาน และความประพฤติที่ไม่ดี อาจกลายเป็นบุคคลที่ชอบละเลยไม่สนใจต่อหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ซึ่งจะทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยขึ้นมา
3. การกระทำ หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts/ unsafe conditions) ตัวอย่างเช่น การยืนอยู่ใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การสตาร์ทเครื่องจักร โดยขาดการตรวจสอบที่ดี การชอบวิ่งในสถานที่ทำงาน การถอดเครื่องกำบังป้องกันภัยออกจากเครื่องจักร ฯลฯ ล้วนเป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัย อาจนำมาซึ่งอุบัติเหตุได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเครื่องจักร และสภาพที่เป็นอันตรายอื่น ๆ เช่น เกียร์ที่ไม่มีฝาครอบ แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ นับว่าเป็นสาเหตุโดยตรงของอุบัติเหตุ

4. อุบัติเหตุ (Accident) หมายถึง เหตุการณ์ เช่น การหกล้ม การกระแทกโดยวัตถุ ลอยมาจากที่อื่น เป็นอุบัติเหตุที่นำมาซึ่งการบาดเจ็บ

5. การบาดเจ็บหรือความเสียหาย (Injury/ damage) หมายถึง บาดเจ็บ เช่น ขาหัก หัวแตก ฯลฯ เป็นการบาดเจ็บที่มีผล โดยตรงมาจากอุบัติเหตุ



ภาพที่ 13 ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุตามหลักทฤษฎีโดมิโน

นั่นคือ สภาพแวดล้อมของสังคม หรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัวฐานะความเป็นอยู่ การศึกษาอบรม) ก่อให้เกิดความบกพร่องของคนนั้น (ทัศนคติความปลอดภัยไม่ถูกต้อง ชอบเสี่ยง มั่งง่าย) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ และความเสียหาย ทฤษฎีโดมิโนนี้ มีผู้เรียกชื่อใหม่ว่า “ลูกโซ่ของอุบัติเหตุ (Accident chain)”

การป้องกันอุบัติเหตุ ตามทฤษฎีโดมิโนหรือลูกโซ่ของอุบัติเหตุ เมื่อโดมิโนตัวที่ 1 ล้มตัวถัดไปก็ล้มตาม ดังนั้น หากไม่ให้โดมิโนตัวที่ 4 ล้ม (ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ) ก็ต้องเอาโดมิโนตัวที่ 3 ออก (กำจัดการกระทำ หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย) การบาดเจ็บ หรือความเสียหาย ก็จะไม่เกิดขึ้น

#### การบริหารงานความปลอดภัย

สำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2555 ก, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ปราศจากอันตราย อันเนื่องมาจากอุบัติเหตุการเจ็บป่วยในการทำงาน รวมถึงปราศจากโอกาสที่จะก่อให้เกิดอันตราย ด้วย ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานให้มีความปลอดภัย ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาท และหน้าที่

ในการจัดการ และดำเนินการ โดยการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ปลอดภัย หรือแม้แต่ตรวจสอบเครื่องมือให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ และใช้งานได้อย่างถูกวิธี และปลอดภัย การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และจัดคู่มือความปลอดภัยในการทำงานให้ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม

สุรพล พะยอมแย้ม (2541, หน้า 286) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบ และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิด และมีได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวม ๆ กันว่า “อุบัติเหตุ”

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ สภาพการทำงานให้ถูกต้อง โดยปราศจากอุบัติเหตุในการทำงาน อุบัติเหตุ คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมาย และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย หรือบุคคลได้รับบาดเจ็บอุบัติเหตุ และการทำงานมักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกันเสมอ กล่าวคือ ในขณะที่เราทำงานนั้นจะมีอุบัติเหตุแอบแฝงอยู่ และเมื่อใดที่ประมาท อุบัติเหตุก็พร้อมจะเกิดขึ้นทันที ซึ่งในการเกิดอุบัติเหตุ นั้น มักจะมีตัวการที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. ตัวบุคคล คือ ผู้ประกอบการงานในหน้าที่ต่าง ๆ และเป็นตัวสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ
2. สิ่งแวดล้อม คือ ตัวองค์กรหรือโรงงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
3. เครื่องมือ เครื่องจักร คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอันตรายในขณะทำงาน

ณัฐวัตร มนต์เทวัญ (2541, หน้า 63-69) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ระบบบริหารความปลอดภัย คือ แนวนโยบายความปลอดภัยที่มีรายงานความปลอดภัย มีคณะกรรมการความปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน มีกฎระเบียบ มีการตรวจตราความปลอดภัย หากมีระบบบริหารความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมาก อุบัติเหตุจะลดลงมาก หากมีประสิทธิภาพน้อย อุบัติเหตุจะลดลงน้อย หากไม่มีประสิทธิภาพ อุบัติเหตุจะไม่ลดลง

การบริหารความปลอดภัย หมายถึง การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติ และมีวิธีดำเนินงานเพื่อลด หรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย และโรคจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายใน และภายนอก และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับชั้น ได้ยึดถือปฏิบัติ

งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) (อ้างถึงใน เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ และวิทยา อยู่สุข, 2547, หน้า 3) ให้คำจำกัดความ และความหมายว่า งานอาชีวอนามัย ประกอบด้วย 5 อย่าง คือ

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริม (Promotion) และธำรงรักษา (Maintenance) เพื่อให้มีสุขภาพร่างกาย (Physical) จิตใจ (Mental) ที่สมบูรณ์ที่สุด ตลอดจนมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี
2. การป้องกัน (Prevention) ไม่ให้มีสุขภาพอนามัยที่เสื่อมโทรม หรือผิดปกติจากสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน (Working condition)
3. ปกป้องคุ้มครอง (Protection) ไม่ให้ทำงานเสี่ยงต่ออันตราย
4. จัด (Placing) ให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกาย และจิตใจ (Physiological and psychological ability)
5. ปรับงานให้กับคน และปรับคนให้เข้ากับงาน (The adaptation of work to men and of his man to job)

ความหมายที่ใช้ในอเมริกา หมายถึง งานสุขศาสตร์อุตสาหกรรม และบริการ (Industrial hygiene and service) ซึ่งงานสุขศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย

1. การตระหนัก (Recognition) ว่า ในการทำงานอุตสาหกรรมนั้น มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของคน ซึ่งอันตรายเกิดจาก ความเครียด สิ่งแวดล้อมทางเคมี ฟิสิกส์ (ความร้อน แสง เสียง รังสี) ทางชีวสาร และทางด้านวิธีการทำงาน (Ergonomic)
2. การประเมิน (Evaluation) ถึงอันตรายอันอาจจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมนั้น ว่ามีขนาดอันตรายเพียงใด เกินกว่ามาตรฐานหรือไม่
3. การควบคุม (Control) อันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้น ๆ

จากข้างต้นอาจจะกล่าวได้ว่า การจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกัน การส่งเสริม และธำรงรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ทั้งทางร่างกาย และจิตใจของผู้ประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยที่ดี ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน และอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยยึดหลักว่า งานด้านความปลอดภัยเป็นงานของพนักงานทุกระดับ และทุกคนที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน และเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจของส่วนตัว ส่วนรวม และของประเทศชาติดีขึ้น

## หลักการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน

ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในโรงงานนั้น เป็นการทำงานที่มีขอบข่ายของงานอย่างกว้างขวาง มีความยากลำบากในการดำเนินการให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคน จะเห็นได้ว่า ในสถานประกอบกิจการหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยคนที่มีความแตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา เพศ อายุ และศาสนา เป็นต้น หลักในการจัดการด้านความปลอดภัยของโรงงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (วิทยา อยู่สุข, 2537, หน้า 17-21)

### 1. นโยบาย

นโยบายด้านความปลอดภัยที่เด่นชัด ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยให้ชัดเจน เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันอย่างทั่วถึง ลักษณะนโยบายต้องไม่กว้างเกินไป แต่ต้องใช้ได้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จะต้องเขียนให้ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมีความเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้

### 2. การจัดองค์กร

การจัดองค์กรด้านความปลอดภัยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของบริษัท เช่น ขนาด จำนวนพนักงาน ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความปลอดภัย การควบคุมสิ่งแวดล้อม วิศวกรรม ด้านการแพทย์ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การจัดองค์กรนั้น อาจเกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำหน้าที่ดูแล โรงงานใหญ่อาจจะมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากพอสำหรับดูแลงานต่าง ๆ ที่แบ่งหน้าที่ไว้อย่างครบถ้วน แต่ถ้าเป็นโรงงานขนาดเล็ก อาจจะมีเพียงผู้ประสานงานคนเดียวทำหน้าที่เกือบทุกอย่าง หรืออาจใช้วิธีว่าจ้างที่ปรึกษามาดูแลให้คำปรึกษาเป็นครั้งคราวเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม องค์กรนี้ เมื่อตั้งขึ้นมาแล้ว ก็ยังต้องพยายามสร้างเครือข่ายงาน หรือสร้างความสัมพันธ์ เพื่อการประสานงานกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องปฏิบัติการ ฝ่ายซ่อมบำรุง โรงพยาบาลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ขอบข่ายงานที่กล่าวถึง อาจอยู่ในรูปคณะกรรมการ ด้านความปลอดภัยก็ได้

### 3. บุคลากร

บุคลากรที่ทำงานในฝ่ายความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมนั้น จะต้องมีความสมบัติที่เหมาะสม ที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ บุคลากรฝ่ายความปลอดภัยนั้น หากทำงานในโรงงานทั่วไป อย่างน้อยจะต้องมีความรู้ความสามารถในการตระหนักถึงปัญหา และสามารถควบคุมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ ปกติแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับทางราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมโรงงาน จะต้องมีความรู้ในสาขานั้น หรือผู้มีใบอนุญาตควบคุมโรงงานโดยตรง ในโรงงานขนาดใหญ่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษามาทางด้านนี้โดยตรง

แต่โรงงานขนาดเล็กอาจจะเอาผู้ที่ได้รับการอบรมเฉพาะทางในด้านนี้ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ มาทำงาน โดยมีที่ปรึกษาเฉพาะทางจากภายนอกองค์กรมาดูแล อีกระดับหนึ่ง ซึ่งที่ปรึกษาคงกล่าว อาจจะทำหน้าที่ติดตามแนะนำวิธีการดำเนินการที่ถูกต้อง หรือให้มาทำการแก้ไขงานบางอย่าง ที่เกินกว่าขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลในฝ่ายนี้

#### 4. การจัดการด้านสารเคมีในโรงงาน

การจัดการด้านสารเคมี เป็นเรื่องที่สำคัญทุกโรงงานมีการใช้สารเคมี จำเป็นต้องมี มาตรการการควบคุมป้องกันที่ดีเช่น

4.1 การจักระบบคลังข้อมูลด้านสารเคมี ในการทำงานด้านความปลอดภัยนั้น ข้อมูล ที่เกี่ยวกับสารเคมีต่าง ๆ ที่มีการใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้องมีการบันทึกไว้ เพื่อเป็น การเตรียมการในการป้องกัน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นมา ข้อมูลดังกล่าว ต้องมีรายละเอียดเพียงพอ เช่น ชื่อสารเคมีที่ใช้ทั้งหมด มีวิธีการ หรือกระบวนการใช้วิธีการเก็บอย่างไร ในรูปใด เมื่อใช้แล้ว จะเปลี่ยนฟอร์มไปในรูปใด เมื่อเป็นผลผลิตจะได้สารเคมีตัวใหม่ใด หรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีการจับ ต้องสัมผัสอย่างไร มีอันตรายหรือข้อห้ามอย่างไรบ้าง เป็นต้น ซึ่งรายการต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้อง จัดเก็บ และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดเก็บ ควรใช้ระบบ ที่ง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อนมาก จนผู้ปฏิบัติงานทั่วไปใช้ไม่เป็น ในปัจจุบัน อาจนำระบบคอมพิวเตอร์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ เมื่อต้องการใช้ก็เรียกมาใช้ได้ทันที

4.2 การจัดการเกี่ยวกับการสัมผัสสารเคมีอันตราย ในการจัดการเกี่ยวกับสารเคมี ที่เป็นพิษนั้น โดยทั่วไปวิธีการเก็บรักษา จับต้องเคลื่อนย้ายจะมีวิธีการมาตรฐาน ถ้าหากไม่มีกำหนด ไว้ก็ให้กำหนดขึ้นมาใช้ โดยอาจกำหนดตามกฎหมาย หรือข้อบังคับของท้องถิ่น หากไม่มีกำหนด ไว้ก็ต้องกำหนดตามหลักวิชาการ แนวทางในการจัดเกี่ยวกับเรื่องนี้ นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุก ๆ ฝ่าย ตลอดจนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

4.3 ระบบการตรวจสอบ และเฝ้าระวัง การติดตั้งเครื่องมือตรวจวัดเกี่ยวกับการสัมผัส สารที่เป็นอันตราย หรือตรวจวัดระดับอันตรายต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมทั้งทางเคมี ชีววิทยา และ ด้านกายภาพนั้น เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับโรงงานมาก โดยเฉพาะโรงงานที่มีการใช้สารเคมีที่เป็นพิษ ซึ่งลักษณะการเฝ้าระวังนี้ ก็จะประกอบไปด้วยระบบ เก็บตัวอย่าง วิเคราะห์ตัวอย่าง และระบบ เตือนภัย ที่สามารถให้ผู้ควบคุม หรือผู้สัมผัสรู้โดยตรง ซึ่งระบบนี้จะมีความสามารถในการวัด ที่ละเอียดอ่อน และเที่ยงตรงมากน้อยขนาดไหน ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เราตรวจสอบว่า อันตรายน้อย เพียงใด การเก็บข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเป็นระบบตลอดเวลา เช่น เครื่องมือตรวจสอบระบบก๊าซรั่ว ทดสอบวัน หรือระบบเปลวไฟ เป็นต้น

## 5. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ

สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพนั้น ต้องมีการควบคุมป้องกันไม่ให้พนักงานต้องสัมผัสเกินกว่าขีดที่จะเป็นอันตรายได้ ได้แก่

5.1 การป้องกันอันตรายจากเสียง การป้องกันอันตรายจากเสียงดังที่เกิดจากการทำงานนั้น เป็นเรื่องจำเป็นในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสสัมผัสกับเสียงที่ดังผิดปกติ อันเนื่องมาจากกระบวนการผลิต หรือกระบวนการทำงานตลอดเวลา เสียงดังเหล่านั้น อาจดังเกินกว่ามาตรฐาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องสัมผัสเสียงดังนาน ๆ อาจจะทำให้ภาวะการได้ยินของผู้ปฏิบัติงานเสื่อมลงได้ บริษัทจึงควรมีโครงสร้างการป้องกันอันตราย จากการสัมผัสเสียงดัง ระหว่างการทำงาน เช่น มีการตรวจวัดระดับเสียงภายในโรงงานว่าเกินมาตรฐานเพียงใด มีการตรวจวัดการได้ยินของผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ เพื่อหาแนวทางควบคุมระดับความดังของเสียง

5.2 การป้องกันอันตรายจากความร้อน และการแผ่รังสี การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น สภาพการทำงานที่ร้อนเกินไป ตลอดจนการที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องได้รับรังสีความร้อนอยู่ตลอดเวลา จะไปขัดขวาง และทำลายประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานที่อยู่ในขบวนการผลิต ถ้าหากไม่มีการเตรียมการที่ดีแล้วผู้ปฏิบัติงานจะมีความเครียด เนื่องจากภาวะแวดล้อมดังกล่าว ผู้รับผิดชอบจะต้องมีการจัดการในเรื่องนี้ เช่น มีการตรวจวัดสภาพความร้อน การแผ่รังสี และการหาจำนวนคนที่ต้องสัมผัส ตลอดจนหาแนวทางควบคุมป้องกันอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้นเอาไว้ล่วงหน้า

## 6. การควบคุมด้านวิศวกรรม

การหาวิธีการ หรือแนวทางด้านวิศวกรรม เพื่อควบคุมอันตรายจากการทำงาน หรือควบคุมสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษภัยนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญในการแก้ปัญหาที่ตรวจพบ การควบคุมด้านวิศวกรรมนี้ จะเป็นวิธีการที่ดีในการควบคุมไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน หรือควบคุมแหล่งแพร่กระจายของสารอันตรายไม่ให้มีโอกาสรั่วไปภายนอก ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะไม่มีโอกาสสัมผัสกับสารอันตราย การควบคุมทางด้านวิศวกรรมนั้น จะให้เกิดผลดีต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ วิชาชีพ เช่น นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และวิศวกร เช่น การออกแบบติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร

## 7. การบริหารจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

การบริหารจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลนั้น เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกโรงงานจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพงานวิธีการใช้ที่ถูกต้อง วิธีการเบิกจ่าย วิธีการตรวจสอบ และการบำรุงรักษา เป็นต้น อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุปกรณ์ช่วยหายใจ



หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการหายใจ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ถ้าบริหารการใช้ไม่ถูกต้องแล้ว อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ใช้ได้

#### 8. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน

การให้การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง เพราะการฝึกอบรมนั้น เป็นการทำเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการอบรม ย้ำเตือน เพิ่มเติมอยู่เสมอ การอบรมนั้นผู้ที่รับผิดชอบจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบ และแหล่งความรู้ที่จะจัดมาให้ ในเรื่องเนื้อหาควรจะเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโรงงาน โดยการพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเป้าหมายของบริษัทเป็นหลัก

#### 9. ผู้รับเหมา

การดูแลผู้ที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานของบริษัท แต่ทำงานให้กับบริษัทในฐานะผู้รับเหมาช่วงทำงาน ซึ่งปัจจุบันบริษัทหลาย ๆ บริษัทได้ใช้วิธีการทำงานแบบนี้กันมากขึ้น เนื่องจากการควบคุมง่าย เมื่อผิดสัญญาก็สามารถเลิกจ้างได้ทันที และยังไม่ต้องรับผิดชอบต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น เนื่องจากมีบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างรับผิดชอบอยู่แล้ว แต่ในทางปฏิบัติ บริษัทก็มักจะหนีความรับผิดชอบต่อผู้รับเหมาไม่พ้น เนื่องจากถ้าเกิดอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บขึ้นมาแล้ว ภาพพจน์ส่วนรวมก็เป็นภาพพจน์ของบริษัท ผู้อื่นมักจะมองว่าบริษัทไม่ได้ให้ความสนใจดูแลผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันกฎหมายแรงงานไทยก็เริ่มบังคับใช้ผู้จ้างเหมาให้ดูแลไปจนถึงผู้รับเหมาช่วงเวลา ไม่ใช่เฉพาะแต่ลูกจ้างของบริษัทเท่านั้น ฉะนั้น โครงการดูแลด้านความปลอดภัยของบริษัท จึงไม่ควรละเลยผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไป

#### 10. การบริหารทางด้านอาชีวเวชศาสตร์ และทางด้านการแพทย์

การบริหารทางด้านการแพทย์ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยทั่วไปแล้ว เป็นการเตรียมการสำหรับรับเหตุการณ์ปลายเหตุ หรือผลซึ่งเกิดขึ้นมาแล้ว เนื่องจากมาตรการควบคุมป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บ และโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ไม่ได้ผลเต็มที่ หรือมาตรการนั้นดี แต่การปฏิบัติตามมาตรการนั้นไม่ดี ก็จะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ และ โรคจากการทำงาน ได้เช่นกัน การเตรียมการทางด้านการแพทย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง โดยทั่วไป บริษัทมักจะไม่มีเตรียมงานนี้ไว้กับโรงงาน หรือบริษัทเอง แต่มักจะอาศัยความร่วมมือจากภายนอก เช่น สถานพยาบาล หรือคลินิกเอกชนที่มีความสามารถในการบริการให้กับผู้ปฏิบัติงานของบริษัท ซึ่งขอบเขตการบริหารก็จะตกลงกันไปตามภาวะความจำเป็น

การเตรียมการ โดยจัดให้มีหน่วยงานทางการแพทย์โดยตรงในบริษัทนั้น มักไม่นิยมทำ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง และหาแพทย์เฉพาะทางที่มีความรู้ด้าน โรคจากการทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมมาประจำยาก ในโรงงานเองอาจจะใช้บุคคลที่มีอยู่ และมีความรู้ด้านนี้มาทำหน้าที่ ในการตรวจคัดเบื้องต้น ถ้าพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเป็น โรคจากการทำงาน ก็จัดส่งให้แพทย์ ตรวจอย่างละเอียดต่อไป

#### 11. การเก็บรวบรวมและการบันทึกรายงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านนี้นั้น จะต้องทำอย่างสมบูรณ์ เพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ได้ ปัจจุบันการเก็บรวบรวมนี้มีวิธีการต่าง ๆ มากมาย เช่น การใช้ระบบ สำนักงาน และระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งต้องหาบุคลากรที่สามารถทำงานด้านนี้มาทำโครงการ เฉพาะ สร้างระบบจัดเก็บ และรายงานผล ให้สามารถใช้ได้ทันทีที่ต้องการ สำหรับข้อมูลที่ควร เก็บรวบรวม อาจประกอบด้วย ระบบการผลิต รายชื่อสารเคมี บันทึกรายงานอุบัติเหตุ บัตรสุขภาพอนามัย รายละเอียดของฝ่าย รายละเอียดของผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด วิธีการควบคุม ป้องกันรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรืออุบัติเหตุที่เกิดในอดีต ผลการวิเคราะห์ แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่บริษัทอาจมีความจำเป็นต้องใช้ เช่น รายชื่อผู้อำนวยการเฉพาะด้าน ที่บริษัท ต้องขอความร่วมมือช่วยเหลือ สถาบันที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับสารเป็นพิษ หรือ ไวไฟ สารที่ระเบิดได้ วิธีการควบคุมเพลิงที่ถูกต้อง ข้อมูลด้านผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมโรงงาน เป็นต้น

#### 12. การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะการใช้ สวัสดิการของโรงงานนั้น นับว่าเป็นการเพิ่มขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง และเป็น องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญอันหนึ่งในการที่ผู้ปฏิบัติงานจะพิจารณาได้ว่า บริษัทให้ความสนใจ ดูแลพนักงานมากน้อยเพียงใด สวัสดิการเหล่านั้น ได้แก่ การจัดน้ำดื่มให้สะอาด การจัดห้องสุขา ให้เพียงพอ สะอาด จัดห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งตัว ยานพาหนะรับส่ง บริการรักษาพยาบาล การตรวจ สุขภาพ การฉีดยาป้องกันโรค การสุขภาพภิบาลโรงงาน การจัดสถานที่พักผ่อน เช่น สนามกีฬา เป็นต้น

#### 13. การเตรียมการเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

ในโรงงานขนาดใหญ่ หรือโรงงานที่ต้องทำงานภายใต้ภาวะความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุร้ายแรง เช่น โรงกลั่นน้ำมัน อุตสาหกรรมพลาสติก ปีโตรเคมี โรงงานที่มีการใช้สารไวไฟ หรือโรงงานผลิตสารเคมีนั้น ภาวะการทำงานอาจทำให้เกิดการระเบิด เพลิงไหม้ สารเคมีที่เป็นพิษ รั่วไหลออกมาสู่ภายนอก ดังเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตซึ่งทำให้เกิดการสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บล้มตาย

กันมาก ซึ่งไม่ใช่เกิดกับผู้ปฏิบัติงานภายในบริษัทเองนั้น เหตุการณ์นั้นยังส่งผลกระทบต่อประชาชนในรัศมีที่อยู่ภายนอกโรงงาน การต่อสู้ ควบคุมอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การอพยพผู้ปฏิบัติงาน และผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ให้พ้นรัศมีความรุนแรงที่เกิดขึ้น การเตรียมการที่ดีจะช่วยลดความสูญเสียการบาดเจ็บล้มตายลงได้เป็นอย่างมาก แผนการต่าง ๆ ควรจะมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบ และทำการฝึกซ้อมเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความเคยชิน เมื่อเกิดเหตุการณ์แล้ว จะได้ไม่เกิดการสับสนหรือตกใจกลัว ทำอะไรไม่ถูก

#### 14. การวิจัยและพัฒนา

การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไปนั้น การวิจัย และการพัฒนานั้น มิได้สามารถเพื่อเพิ่มผลผลิต หรือเพิ่มคุณภาพของสินค้าเท่านั้น ด้านความปลอดภัยก็มีความจำเป็นที่จะต้องทำเพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ วิธีการทำงานที่ปลอดภัย วิจัยถึงสาเหตุ หรือความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข วิจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง ด้านการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ เป็นต้น โดยทั่วไป บริษัทอาจมีหน่วยงานที่ทำด้านนี้โดยเฉพาะ หรืออาจจะขอจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาทำการวิจัยให้เป็นครั้งคราวตามความจำเป็นหรือตามหัวเรื่องที่ต้องการ

#### องค์ประกอบของการบริหารความปลอดภัย

ในการบริหารความปลอดภัยนั้น โดยทั่วไปจะยึดหลักการ หรือกระบวนการบริหารงานทั่วไปนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาและพัฒนาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Leading) และการควบคุมประเมินผล (Controlling) (ณัฐวัตร มนต์เทวัญ, 2541) โดยอาจสรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

1. การวางแผนงานเป็นการคิด หรือเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไรบ้างในอนาคต ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึง นโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อว่าแผนงานที่จะเตรียมไว้นั้น จะได้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน และทำให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปโดยความถูกต้องสมบูรณ์ หรืออาจกล่าวได้ว่า การวางแผนนั้นเป็นการตัดสินใจว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไหร่ และใครเป็นผู้ทำนั่นเอง

2. การจัดองค์การ เป็นการจัดแบ่งส่วนงาน บางครั้งอาจพิจารณา รวมไปถึง การปฏิบัติงาน หรือวิธีการจัดการด้วย การจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงานเป็นฝ่าย ส่วน กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่างก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม หรืออาจพิจารณาในส่วนของหน่วยงาน และความรับผิดชอบ เช่น หน่วยงานหลัก หรือสายงานบังคับบัญชา (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา หรือสายงานช่วย ทั้งนี้ ต้องให้มี

การร่วมมือ ทั้งในด้านแนวนอน และแนวตั้งของหน่วยงานอย่างเหมาะสม

3. การจัดหา และพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดหาบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่วางไว้ โดยอาจรวมถึงการคัดเลือก การประเมิน ความสามารถ และการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเสริมสร้าง และธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงาน อีกด้วย

4. การอำนวยการ จะรวมถึงการควบคุมงาน และนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะ ในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) การจูงใจ (Motivation) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การอำนวยการนี้ ยังรวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ ที่เป็นหลักอันสำคัญยิ่ง อย่างหนึ่งของการบริหารงาน และขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างมาก

5. การควบคุม เป็นการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร หรือผู้จัดการ จะต้องคอยสอดส่อง ดูแลอยู่เสมอว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร และจะต้องทราบการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขสถานการณ์ หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต้องเบน ไปจากแนวเดิมที่กำหนดไว้

#### **หลักการพื้นฐานของการบริหารความปลอดภัย**

การบริหารความปลอดภัยในอดีต เน้นหนักในการจัดองค์การ และการวางแผนงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และต้องยึดหลักการพื้นฐานดังต่อไปนี้คือ

หลักการที่ 1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และการเกิด อุบัติเหตุ ถือเป็นอาการที่แสดงออกถึงความบกพร่องของระบบการบริหาร

หลักการที่ 2 ในบางสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมบางอย่างเราสามารถที่จะคาดการณ์ ได้ว่า อาจเกิดการบาดเจ็บรุนแรงได้ สถานการณ์ที่วันนี้ จะตรวจพบแล้วแก้ไข ควบคุมได้

หลักการที่ 3 งานด้านการสร้างความปลอดภัยในโรงงาน ควรได้รับการบริหาร หรือจัดการ เช่น เดียวกับภารกิจด้านอื่น ๆ ขององค์การ ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานนี้ด้วยการกำหนด เป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ การวางแผนการจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพ และการควบคุมติดตาม ผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักการที่ 4 หัวใจสำคัญสำหรับการทำงานด้านความปลอดภัยให้ได้ผล และมี ประสิทธิภาพ คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่สายงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน ด้านนี้อย่างชัดเจน

หลักการที่ 5 การกิจของการสร้างความปลอดภัยในโรงงาน คือ การค้นหา และระบุที่ขัดถึงความปลอดภัย หรือผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ การกิจนี้กระทำได้ 2 แนวทาง คือ (1) การหาเหตุผลว่าทำไมถึงเกิดอุบัติเหตุได้ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุในการเกิดอุบัติเหตุ (2) การป้องกันอุบัติเหตุ โดยการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังหรือไม่

### บทบาทของผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับความปลอดภัย

การดำเนินงานความปลอดภัยในสถานประกอบการจะสำเร็จ และมักเกิดผลอย่างจริงจังนั้น ในเบื้องต้นจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ที่รับผิดชอบในงานความปลอดภัยของหน่วยงานพนักงาน และจะต้องเป็นผู้กำหนด และประกาศนโยบายความปลอดภัยอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องคอยสอดส่องให้มีการปฏิบัติ หรือดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องด้วย

1. ความรับผิดชอบของผู้บริหาร นับเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากที่จะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการป้องกันการประสบอันตรายดำเนินไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารระดับสูงมีทัศนคติที่ดี และมีความรู้ที่รับผิดชอบต่องานความปลอดภัยแล้ว ย่อมทำให้ผู้บริหารระดับล่างมีทัศนคติ และความรับผิดชอบที่คล้อยตามส่งผลให้พนักงานทั่วไปปฏิบัติตามเป็นลูกโซ่ อีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ให้ความสนใจ และไม่มี ความรับผิดชอบอย่างแท้จริงในงานความปลอดภัยดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างก็พลอยละเลยไปด้วย ซึ่งโดยปกติ ความรับผิดชอบนี้ไม่สามารถที่จะมอบหมาย หรือออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามได้โดยตรง แต่จะต้องพยายามสร้าง และโน้มน้าวให้เกิดเห็นดีเห็นชอบ รู้สึกถึงประโยชน์อันมหาศาล ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องเตรียมแผนต่าง ๆ ไว้ให้พร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายจะต้องชัดเจน และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกคนในหน่วยงาน

2. การกำหนดนโยบายความปลอดภัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำหนดนโยบายขึ้น เพื่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านความปลอดภัย โดยนโยบายดังกล่าวจะต้องกะทัดรัด มีความชัดเจน และชี้เจตนารมณ์ของฝ่ายบริหารอย่างเด่นชัด ทั้งนี้ การมีนโยบายที่ดี ย่อมทำให้ง่ายต่อการบังคับให้มีการปฏิบัติงาน และการดูแลสภาพการทำงานให้ปลอดภัยง่ายสำหรับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด พนักงานทั้งหลายเป็นใจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อความปลอดภัยต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีการบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตลอดจนเป็นแนวทางในการพิจารณาเลือก และจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เป็นอย่างดีอีกด้วย

3. การดำเนินงานนโยบายความปลอดภัย เมื่อมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยแล้ว ควรมีการประชาสัมพันธ์ หรือประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ซึ่งอาจดำเนินการเป็นหลายวิธี เช่น การเรียกประชุม การส่งจดหมาย หรือหนังสือเรียกจัดทำเอกสารแผ่นพับแจก การติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการย้ำเตือนถึงภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่พนักงานทุกคนควรมีต่อกิจการต่าง ๆ ของบริษัท อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของนโยบายความปลอดภัย และโครงการความปลอดภัยนั้นจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารต้องแสดงให้ทุกคนเห็นถึงความสนใจจริง และลงมือปฏิบัติ เพื่อสนองต่อนโยบายนั้นอย่างจริงจัง ผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และต้องเป็นผู้นำในการสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยชี้ให้เห็นอยู่เสมอว่าการผลิต และความปลอดภัยจะต้องเป็นของคู่กัน เพื่อให้การผลิตมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การทำงานเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น กฎหรือระเบียบความปลอดภัยของโรงงาน ที่กำหนดให้พนักงานปฏิบัติตาม เมื่อผู้บริหารเข้าตรวจเยี่ยมในแผนกต่าง ๆ ผู้บริหารก็ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ให้ความสนใจในการดำเนินการเกี่ยวกับรายงานอุบัติเหตุต่าง ๆ ประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้มีผลงานด้านความปลอดภัย เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และการเข้าร่วมปรึกษาหารือกับหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ เพื่อทบทวนผลงานด้านความปลอดภัย

#### **การมอบหมายความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย**

ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงสุด โดยปกติแล้วจะมอบหมายอำนาจ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไปยังผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับล่าง หรือระดับปฏิบัติการ คือ หัวหน้าควบคุมงาน หรือหัวหน้าแผนก ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของโครงการความปลอดภัย เพราะหัวหน้าควบคุมงานเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด สำหรับการมอบหมายงาน อาจแบ่งตามลักษณะงานได้ ดังนี้

1. สายงานบังคับบัญชา (Line) ผู้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการ หรือหัวหน้าผู้ควบคุมงาน นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ในการสนองตอบนโยบายความปลอดภัยในการป้องกัน อุบัติภัยของพนักงานต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยตรง ฉะนั้น หากผู้บัญชาการระดับปฏิบัติการนี้ เข้าใจนโยบายอย่างถ่องแท้แล้ว ย่อมให้การสนับสนุนงานความปลอดภัยอย่างเต็มที่ จะทำให้งานความปลอดภัยได้รับความสำคัญเท่ากับเรื่องผลผลิต ต้นทุน และคุณภาพผลิตภัณฑ์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรจะต้องให้ความสนใจตอบสนอง และพิจารณาข้อเสนอแนะของหัวหน้าผู้ควบคุมงานต่าง ในการลดปัญหา และอันตรายขณะปฏิบัติงาน สำหรับความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการควรมีนั้น มีดังนี้ คือ ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำด้วยความปลอดภัย ศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน

อย่างปลอดภัยที่โรงงานกำหนดไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง อบรมพนักงานในการรักษา ปรับปรุง หรือรายงาน และติดตามผล เพื่อให้สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย การรับผิดชอบในการรักษา ปรับปรุง หรือรายงาน และติดตามผลการสอบสวน และรายงานอุบัติเหตุ หรือการประสบอันตรายจากการทำงานของพนักงานทุกครั้งที่เกิดขึ้น พร้อมทั้ง ป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีก ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน และเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง รับผิดชอบให้ผู้บาดเจ็บได้รับการปฐมพยาบาล หรือ ช่วยเหลืออย่างถูกต้องในทันทีที่ประสบอันตราย จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ใช้อุปกรณ์ตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้บังคับบัญชากลุ่มนี้ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีจิตสำนึก ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม

2. สายงานช่วย (Staff) ผู้บริหาร และประสานงานความปลอดภัย เพื่อให้นโยบาย ความปลอดภัยสัมฤทธิ์ผล และให้มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชา ระดับสูงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดตั้งหน่วยงาน ช่วยกันรับผิดชอบ ซึ่งคงเป็นฝ่าย หรือส่วนความปลอดภัย โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือผู้ประสานงาน ความปลอดภัยเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งหน่วยงานนี้จะเป็นผู้ที่คอยให้คำแนะนำต่อผู้บริหาร ช่วยบริหาร นโยบายความปลอดภัย เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้ง การปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือกฎหมายความปลอดภัย ฯ ผู้ทำหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรม หรือมีประสบการณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารจะต้อง มอบความรับผิดชอบ และให้มีอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสมด้วย สำหรับความรับผิดชอบ ที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย การกำหนดแนวทาง และปรับปรุง การดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุตามความจำเป็น และสถานการณ์ให้เหมาะสมอยู่เสมอ ดำเนินการ จัดส่งข้อมูลรายงาน สถิติ และสถานการณ์อุบัติเหตุของหน่วยงานให้ ผู้บริหารทุกระดับทราบ เป็นประจำทุกเดือน ทุกสัปดาห์ หรือทุกวัน ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย และป้องกันอุบัติเหตุแก่ฝ่ายบริหาร ผู้จัดการหัวหน้าแผนก เช่น งานด้านจัดซื้อ งานวิศวกรรม และงานด้านบุคลากร จัดระบบรวบรวมรายงานอุบัติเหตุ จัดทำรายงานที่จำเป็น สอบสวนอุบัติเหตุ ที่ร้ายแรง หรือเสียชีวิต และมีส่วนร่วมในการสอบสวนอุบัติเหตุ จัดหรือให้ความร่วมมือในการ ฝึกอบรม การป้องกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานทุกคน ประสานงานป้องกันอุบัติเหตุกับหน่วยงาน ทางแพทย์ รวมถึงการคัดเลือก และจัดพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดำเนินการให้มีการตรวจสถานที่ทำงาน เพื่อค้นหาสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย หรือวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

และดำเนินการแก้ไข เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำซาก ติดต่อกัน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข่าวดสาร กับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงงานความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบต่าง ๆ พระราชบัญญัติ หรือประกาศของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย โดยเคร่งครัดตลอดเวลา ดูแลสั่งการให้ส่วนงานที่รับผิดชอบดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลอย่างจริงจัง ควบคุมหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการดับเพลิงตลอดจนการฝึกซ้อมดับเพลิงให้พร้อมอยู่เสมอ วางมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พิจารณา และให้ความเห็นชอบ หรืออนุมัติ สำหรับการออกแบบเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ต้องนำมาใช้งานว่าปลอดภัยเพียงพอหรือไม่ ร่วมร่างแบบปฏิบัติการ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในโรงงาน

3. พนักงานทั่วไป พนักงานทุกคนในสถานประกอบการ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเกิดอุบัติเหตุ และได้รับผลจากอุบัติเหตุ นั้น ดังนั้น จึงมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานดังนี้ คือ ต้องทำงานด้วยความสำนึกถึงความปลอดภัยอยู่เสมอ ทั้งของตนเอง และผู้อื่น ต้องรายงานสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายชำรุดเสียหายต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง ต้องเอาใจใส่สนใจ และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ ต้องให้ความร่วมมือกับบริษัท เกี่ยวกับข้อปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่บริษัทให้ไว้ และแต่งกายให้รัดกุมเหมาะสมกับงานตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

#### **การจัดองค์กรความปลอดภัย**

เนื่องจากสถานประกอบการทั้งหลายมีขนาด และลักษณะ โครงสร้างแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ซึ่งโดยส่วนมากหน่วยงานซึ่งมีขนาดใหญ่จะมีการจัดตั้งองค์กรความปลอดภัยที่สมบูรณ์แบบ เป็นหน่วยงานแยกเฉพาะ ซึ่งจะรับผิดชอบด้านความปลอดภัยโดยตรงหรือหน่วยงานที่มีสถานประกอบการในเครืออยู่จำนวนมาก นอกจากระดับหน่วยงานความปลอดภัยในแต่ละโรงงานแล้ว ควรจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยเพื่อประสานแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกันตลอดจนให้บริการ และให้ปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย สำหรับโรงงานขนาดเล็กซึ่งอาจประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรของหน่วยงาน ผู้จัดการจะเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย อีกหน้าที่หนึ่งด้วย โดยมีหัวหน้าที่มีประสบการณ์เป็นผู้ช่วยควบคุม

นอกจากหน่วยงานรับผิดชอบหลักแล้ว ในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดว่าให้สถานประกอบการทุกแห่งที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นประธาน และมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเป็นกรรมการ และเลขานุการ โดยสัดส่วนของ



คณะกรรมการเป็นไป ซึ่งคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นผู้มีความสำคัญ ในการช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนงาน วิธีการดำเนินการตรวจตราดูแลให้คำแนะนำการประเมินผล การรายงาน การสอบสวน วิเคราะห์ สาเหตุของการประสบอันตราย และการเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการดำเนินงานให้เกิดความปลอดภัยขึ้น

### แนวทางการดำเนินการบริหารความปลอดภัย

จากการวิเคราะห์โครงการความปลอดภัยของสถานประกอบการรวมทั้งงานรัฐวิสาหกิจ ของประเทศต่าง ๆ พบว่า สถานประกอบการที่มีประวัติความปลอดภัยดีเยี่ยม และบริหาร ความปลอดภัยสู่ความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่อาศัยแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย และความรับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และมีประกาศให้พนักงานได้ทราบทั่วกัน
2. มีการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย แก่ผู้เกี่ยวข้อง ทุกระดับเป็นลายลักษณ์อักษร
3. มีการตรวจสอบ และสำรวจความปลอดภัยเป็นประจำ เพื่อค้นหาปัญหาของสภาพงาน ที่ไม่ปลอดภัย และการกระทำหรือวิธีปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน แล้วหามาตรการ หรือมาตรฐานการทำงานเพื่อป้องกัน หรือแก้ไขปัญหานั้นมิให้เกิดขึ้นอีก
4. มีการอบรม และให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ซึ่งการอบรมอาจทำในรูปแบบ การปฏิบัติการณ์ให้กับพนักงานเข้าใหม่ หรือการฝึกอบรม ทบทวนให้กับพนักงานเก่าอย่างต่อเนื่อง มีการจัดนิทรรศการ หรือประชุมทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ อาจทำคู่มือประกอบการทำงาน จัดทำเอกสารความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง
5. มีการจูงใจให้พนักงาน เกิดความสำนึกในเรื่องความปลอดภัย กิจกรรมนี้จะช่วย เสริมแรงให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกในด้านความปลอดภัย ทำให้พนักงานตื่นตัว และให้ ความร่วมมือด้านความปลอดภัยอย่างเต็มที่ เช่น จัดให้มีการประกวดคำขวัญเรื่องความปลอดภัย จัดประกวดภาพ โปสเตอร์ด้านความปลอดภัย พนักงานดีเด่นด้านความปลอดภัย การประกวด ความสะอาดในหน่วยงาน เป็นต้น
6. การจัดให้มีระบบการบันทึกการประสบอันตราย เช่น การวิเคราะห์อุบัติเหตุ การรายงานการบาดเจ็บ การประเมินความสูญเสีย เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดเก็บประวัติการเกิดอุบัติเหตุ และสุขภาพของพนักงานแต่ละคน เพื่อจะได้นำมาให้ประกอบการพิจารณา ปรับปรุง และจัดสรร บุคคลให้เหมาะสมกับสภาพงาน มีการรวบรวมสถิติประจำเดือน ประจำปี

7. จัดให้มีระบบปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์รักษาพยาบาล เมื่อพนักงานได้รับบาดเจ็บ การตรวจสุขภาพก่อนเข้างาน การตรวจสุขภาพเป็นระยะ และการตรวจสุขภาพประจำปี

8. มีการวางแผนฉุกเฉิน โดยการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผนล่วงหน้า เพื่อรับสถานการณ์ในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น จัดให้มีการซักซ้อมแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัยเป็นประจำ มีการตรวจสอบ และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้เป็นประจำ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา

9. มีการบังคับการเพื่อความปลอดภัยโดยปกติในสถานประกอบการ จะมีกฎระเบียบความปลอดภัย เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของพนักงานอยู่แล้ว แต่อาจจะมีพนักงานบางคนละเลย จึงจำเป็นต้องมีการบังคับการให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเหมาะสม ฝ่ายบริหารจะต้องมีโครงการสอน และแนะนำชี้แจงให้พนักงานทุกคน และทุกระดับทราบอย่างชัดเจน และให้เข้าใจถึงความสำคัญของกฎระเบียบดังกล่าว นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องยึดถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างแก่พนักงาน

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน**

#### **ความหมายของพฤติกรรมปลอดภัยในการทำงาน**

ธีระ รามสูตร (2535, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้น ผู้กระทำจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าคนอื่นจะสังเกต การกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าการกระทำนั้นจึงพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม ดังนั้น การเดิน การยืน การคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติตามหน้าที่ การละทิ้งหน้าที่ที่เป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2545, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้ รวมถึงการงดเว้น การกระทำ (Inaction)

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2543, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำแสดงออกตอบสนอง หรือได้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน อีกทั้งวัดได้ตรงกัน ด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าจะการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายใน หรือภายนอกร่างกาย

กันยา สุวรรณแสง (2544, หน้า 92) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง อาการ บทบาท ลีลา ท่าทีการประพฤติปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏ สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่งใน 5 ทวาร คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส ฆานสัมผัส และทางผิวหนัง หรือมิฉะนั้นก็สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำนี้ รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้น ทั้งที่ การกระทำที่รู้สึกตัว และไม่รู้สึกรู้ตัว รวมทั้งการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้ด้วย ดังนั้น การกระทำ หรือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งที่สังเกต ได้โดยตรง และสังเกตไม่ได้โดยตรง ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือวัดการแสดงออกได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 768) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือ อากาที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

สมถวิล เมืองพระ (2537, หน้า 54) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการกระทำ หรือแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้สภาวะ ที่ปราศจากอันตรายการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงปราศจากโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย อันเนื่องมาการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม ตามหลักพฤติกรรม ศาสตร์แล้ว พฤติกรรมความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน สามารถ จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอนามัยของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับทั้งในทางตรง และทางอ้อม หรือ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้น จากการที่แต่ละบุคคลต่างมีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ และจัดหาไว้ ให้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สถานพยาบาล แหล่งอาหาร หรืออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน นายจ้าง และบุคลากรอื่น ๆ รวมถึงบุคคลที่เป็นสิ่งแวดล้อม ในสังคมภายนอกบ้าน หรือที่ทำงานด้วย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝัง หรือ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัยโดยการสั่งสอน การอบรม การกระตุ้นเตือน การชักจูง การเป็น ตัวอย่าง การควบคุมดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดกระทำ หรือการปฏิบัติที่ถูกต้อง และเหมาะสม ที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพ หรือพฤติกรรมอนามัยตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่แสดง ออกมาในขณะที่ทำงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความปลอดภัยและปราศจากการเกิดอันตรายในระหว่าง การทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรม พฤติกรรม (Behavior) คือ กิริยา อาการ การกระทำ (กรรม) ของมนุษย์นั้น แบ่งออกเป็น คือ พฤติกรรมภายใน-ภายนอก ๆ ที่เราสังเกตได้ และมองเห็นด้วยตาเปล่า รวมถึง บทบาท ลีลา ท่าที การประพฤติปฏิบัติ การกระทำ ในชีวิตปกติ ที่แสดงออกให้เราเห็นด้านนอกเช่น เดิน กิน เขียนหนังสือ ล้วนแต่สื่อออกมาจากพฤติกรรมภายใน เช่นกัน และพฤติกรรมภายใน เช่น ความจำ ความคิด การเต้นของหัวใจ ล้วนแล้วแต่สื่อออกมาให้เราสังเกตได้ว่า เรากำลังจะแสดงพฤติกรรมใดอยู่ขณะนี้ หรือเรียกว่า การกระทำเป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

### ประเภทของพฤติกรรม

โยธิน ศันสนยุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน (2524, หน้า 66) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ หรือ สัตว์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt behaviour) หมายถึง การกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้โดยตรงจากประสาททั้ง 5 (ตา หู จมูก ปาก และผิวหนัง) ซึ่งสามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีก คือ

1.1 พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรง ไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar behaviour) เช่น พฤติกรรมกินอาหาร อ้าปาก หัวเราะ ร้องไห้ หรือถีบจักรยาน เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้โดยตรง โดยต้องใช้เครื่องมือช่วย บางคนเรียก พฤติกรรมประเภทนี้ว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular behavior) เช่น การเต้นของหัวใจ ดูจากเครื่องมือแพทย์ พฤติกรรมการโกหก ตำรวจใช้เครื่องจับเท็จ หรือความดันโลหิต ดูจากเครื่องวัดความดันโลหิต เป็นต้น

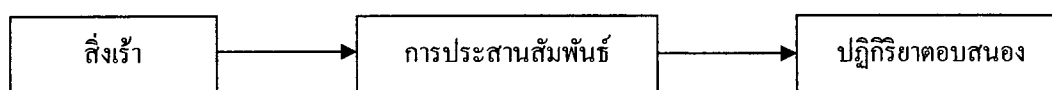
2. พฤติกรรมภายใน (Covert behaviour) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล จะรู้สึกตัว หรือไม่รู้สึกตัวก็ตาม เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถจะทำการสังเกตได้โดยตรง ถ้าหากว่า ผู้เป็นเจ้าของพฤติกรรมนั้น ไม่บอก หรือไม่แสดงออก แบ่งย่อยออกเป็น พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว เกิดขึ้นโดยที่เจ้าของพฤติกรรมรู้ว่ามันเกิด แต่สามารถจะควบคุมความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และไม่บอกหรือไม่แสดงออก เช่น ปวดฟัน หิว โกรธ ตื่นเต้น เป็นต้น ซึ่งถึงแม้ว่าจะไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงก็สามารถจะสังเกตได้โดยทางอ้อม เช่น ใช้แบบทดสอบหรือสังเกตจากพฤติกรรมภายนอกที่เป็นการสรุปโยงถึงพฤติกรรมภายใน ซึ่งพฤติกรรมภายในนั้นสามารถแบ่งได้ 2 ชนิดคือ

2.1 พฤติกรรมในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว (Conscious processes) เช่น หิว เหนื่อย ตื่นเต้น เจ็บปวด พฤติกรรมเหล่านี้เจ้าของพฤติกรรมรู้ว่ามันเกิด และเจ้าของพฤติกรรมอาจจะ

ควบคุม หรือเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ไม่แสดงออกซึ่งกิริยาอาการ หรือสัญญาณใด ๆ

2.2 พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้น โดยไม่รู้สึกรู้ตัว (Unconscious processes) พฤติกรรมบางอย่างเกิดขึ้นภายใน โดยที่บางครั้งบุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว แต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคลผู้นั้น เช่น ความฉลาด ความกล้า ความคิด ความคาดหวัง ความปรารถนา ความสุขใจ เป็นต้น

กันยา สุวรรณแสง (2544, หน้า 101-102) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นระบบของความเกี่ยวเนื่อง ระหว่างสิ่งเร้า การประสานสัมพันธ์ (Integration) และปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งเป็นดังภาพ



ภาพที่ 14 พฤติกรรมของมนุษย์

#### หลักการทางพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

หลักการพฤติกรรมกรรมการบริหารนี้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ หรือเป็นงานของฝ่ายจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของงานความปลอดภัยในการทำงานเลยทีเดียว เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่าง ถ้าขาดผู้บริหารที่ดี และเก่งแล้ว งานนั้นสำเร็จได้ยาก หรือสำเร็จได้ แต่คุณภาพของผลผลิตก็อาจต่ำลงได้ ความพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานอาจไม่มีก็ย่อมเป็นไปได้

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าขาดผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดี และมีความสามารถแล้ว ก็อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ ผู้บริหารเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยบอกทางให้ผู้เดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัย และเป็นเสมือนนายท้ายเรือที่คอยควบคุมเรือให้ไปสู่จุดหมายได้อย่างปลอดภัย หน้าที่ของผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบาย วางแผน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีความพอใจ มีขวัญกำลังใจ เป็นต้น ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน จึงต้องเน้นการร่วมมือกันของบุคคลทุกระดับ คือ โดยผู้บริหารแต่ละระดับมีหน้าที่แตกต่างกันจะแสดงให้เห็นข้อแตกต่างกันในแง่ของการรับผิดชอบต่องาน หรือลักษณะของงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงจะรับผิดชอบในด้านการวางแผนเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ผู้บริหารระดับต้นจะรับผิดชอบมากในด้านการควบคุม เป็นต้น

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ก็คือ การนำหลักวิชาการบริหาร ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ และการควบคุมงานมา ประยุกต์ในพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะแนวคิด สำคัญของหลักการทางพฤติกรรมบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ

1. การวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง และตัดสินใจในการจัดรูปความคิด เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานเป็นระบบ โดยสามารถวิเคราะห์ถึงสถานการณ์อาการ และสาเหตุของปัญหาความปลอดภัยในการทำงานที่จะต้องแก้ไข การประเมินความเป็นไปได้ ในกลยุทธ์ของการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน การสรรหาทรัพยากร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างแนวร่วมทางความคิดกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการวางระบบกำกับดูแลแผนงานที่มีประสิทธิภาพ

การวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นเครื่องชี้ความสามารถ และ พฤติกรรมการบริหารที่สำคัญยิ่ง องค์การ หรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว ในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงด้านความปลอดภัยในการทำงานด้วย ส่วนหนึ่งเกิดจาก พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในองค์การมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด

2. การจัดองค์การเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยอย่างเหมาะสม โดยการวางโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย ในการทำงานทั้งแนวนอนแนวตั้ง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการ ทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างหลักขององค์การ กำหนดสายงานด้านความปลอดภัย ในการทำงาน และการบังคับบัญชาที่เอื้ออำนาจให้การบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีเอกภาพ และบรรลุผลสำเร็จ การวางกระบวนการของงานที่ส่งผลรวดเร็ว ฉับไว และการวางตัว บุคคลผู้รับผิดชอบ ซึ่งแต่ละคนสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความพอใจ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ หรือการจัดงานให้เหมาะกับคน หรือว่าจัดคนให้เหมาะกับงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น การจัดองค์การเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ก็คือ การวางระเบียบกฎเกณฑ์ ให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การด้านความปลอดภัยดำเนินไปได้สอดคล้องกัน โดยกำหนดว่าใคร มีหน้าที่ทำอะไรมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์การบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

3. การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความเชื่อมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน ด้วยขวัญกำลังใจที่ดี การพัฒนาทีมงาน และผู้นำในระดับรอง เพื่อให้สามารถแทนกันได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ยึดติดตัวบุคคล การสื่อสารข้อมูลทุกรูปแบบที่สร้างความเข้าใจที่ตรงกันในหน่วยงาน และการประสานงานที่มีหลักการร่วมมือหน่วยงาน และความยืดหยุ่นที่เหมาะสม การจูงใจการสนับสนุน การให้ความสะดวก การให้ความสบายใจ การยิ้มแย้มแจ่มใส การให้เกียรติตนเอง และให้เกียรติผู้อื่น การทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นพฤติกรรมบริหาร เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน

4. การควบคุมงานเพื่อความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความสะดวกในการทำงานอย่างมีความยุติธรรม โดยการกำกับการณ์เพื่อให้นโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ การติดตามดูแลการทำงานในขั้นตอนที่สำคัญ เพื่อช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมปรึกษาหารือ เพื่อปรับแผน และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม การประเมินผลงาน รวมทั้งการสนใจ และการให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ความเป็นกันเองทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมความก็คือ คอยควบคุมดูแลทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคนในขณะทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงานเหล่านี้ เป็นพฤติกรรมการบริหารเพื่อความสะดวกในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการบริหารเพื่อความสะดวกในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักไว้เสมอว่า จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลเกี่ยวกับความสะดวกในการทำงาน โดยอาศัยผู้อื่น ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วางนโยบาย วางแผน จัดรูปองค์การ จัดอัตรากำลังการทำงานประมาณ การรายงานการควบคุม และการประเมินผลเกี่ยวกับความสะดวกในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องมีการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจูงใจ และการสร้างภาวะผู้นำเกี่ยวกับความสะดวกในการทำงาน

### ปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมเสี่ยง

ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างปลอดภัย และเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรแล้ว ก็จะไปสู่ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดก็แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมนั่นเอง

กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนเมื่อมีความรู้ และความตระหนักเกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่ง ๆ ออกมา และถ้าบุคคลนั้นก็ไปสู่ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ออกมาได้ ซึ่งทั้งหมดก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมนั่นเอง และเช่นเดียวกันกับความหวังทางสังคม ที่อยู่รอบตัวบุคคลของแต่ละคน เมื่อทุกคนเห็นคุณค่าหรือประโยชน์แล้ว

จะทำให้เกิดบรรทัดฐานทางสังคมของบุคคลขึ้นมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ ซึ่งจากแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าบรรทัดฐานทางสังคม จะมีอิทธิพลต่อบุคคลรอบข้างด้วย

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย

การที่จะเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้น ส่วนใหญ่จะอาศัยแนวคิด และทฤษฎีทางจิตวิทยา เพื่อแก้ปัญหาทางสุขภาพอนามัยของบุคคล จะต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ และควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเป็นการให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาล โดยให้การศึกษาแก่บุคคลเกี่ยวกับความสามารถ และความรับผิดชอบของตัวเขาในการที่จะปกป้องสุขภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการป้องกัน และทฤษฎีที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

1. การปรับพฤติกรรมด้วยการควบคุมตนเอง (Self-control) กระบวนการควบคุมตนเอง (Self-control) ซึ่ง Cormier (1991 อ้างถึงใน ภูษิต เกียรติคุณ, 2535, หน้า 76-77) กล่าวว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการปรับพฤติกรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยอาศัยหลักการเรียนรู้ เงื่อนไข ผลกรรม ซึ่งกระบวนการนี้บุคคลจะใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีร่วมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย กระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมาย และควบคุมทั้งตัวแปรภายใน และภายนอกของบุคคล อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง ส่วนผู้ปรับพฤติกรรมเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา หรือฝึกรูปแบบที่เหมาะสมให้เท่านั้น ลักษณะเช่นนี้ จะทำให้กระบวนการควบคุมตนเองมีความแตกต่างจากกระบวนการปรับพฤติกรรมที่ อาศัยการจัดกระทำจากบุคคลภายนอก ในการควบคุมตนเอง เจ้าของพฤติกรรมจะมีบทบาท ในการเลือกพฤติกรรมเป้าหมายที่เป็นปัญหา และประเมินผลเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงจากการตอบสนองที่ไม่มีประสิทธิภาพไปสู่วิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และมีผลระยะยาวให้พฤติกรรมที่เปลี่ยนใหม่มีความคงทนถาวร และจากแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรม โดยการเรียนรู้ เงื่อนไขผลกรรมดังกล่าวมาแล้ว พฤติกรรมบางอย่างให้ผลกรรมทางบวกในปัจจุบัน แต่ให้ผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ และพฤติกรรมบางอย่างให้ผลกรรมทางลบในปัจจุบัน แต่ให้ผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทนเจ็บจากการถอนฟัน เป็นต้น เทคนิคที่ใช้ในการควบคุมตนเอง ส่วนใหญ่แล้วมักปรับพฤติกรรมจะใช้วิธีการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตนเอง การให้เสริมแรงตนเอง และการตั้งเกณฑ์มาตรฐานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้มีการใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบ เช่น การสอนตน การลงโทษตนเอง และการทำสัญญากับตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ในการควบคุมตนเอง มักใช้วิธีเหล่านี้ควบคู่กันไป และพบว่า การใช้วิธี



การเหล่านี้มาผสมผสานกันจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้เทคนิคเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การใช้เทคนิคในการควบคุมตนเองยังขึ้นอยู่กับบุคคล สถานการณ์ และพฤติกรรมที่ใช้อีกด้วย สรุปได้ว่า การที่บุคคลรู้จักควบคุมตัวเองในการปฏิบัติตน เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยแล้ว ก็จะมี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2. ทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (Theory of self-efficacy) ทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎี ที่ Bandura (1979 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, หน้า 18) ได้พัฒนามาจากหลักการ เรียนรู้ทางสังคม (Social learning principles) ทฤษฎีการรับรู้ ประสิทธิภาพแห่งตนนี้ มีข้อสมมติฐาน ว่าคนเรานั้นมีกระบวนการเชิงปัญญา หรือกระบวนการความรู้ (Cognitive ability) ที่จะสามารถ แสดงพฤติกรรมออกมาได้ โดยการคิดหรือการดูตัวอย่างจากผู้อื่น หรือการเลียนแบบผู้อื่น โดยก่อนที่คนเราจะแสดงพฤติกรรมออกไปนั้น คนเราจะมี ความคาดหวังเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 อย่าง คือ การคาดหวังผลของการกระทำ (Outcome expectation) ถ้าคาดว่าจะได้ผลกระทบน่าพึงพอใจ ก็จะกระทำ และขณะเดียวกันก็คาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) ที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นด้วย ถ้าพบว่าตัวเองน่าจะมี ความสามารถที่จะทำได้ก็จะทำ และจะไม่ทำ ถ้าพบว่าตัวเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้ ดังนั้น การที่คนจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จะต้องมีความรู้ และมั่นใจว่าตนเองสามารถจะกระทำการเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายได้

3. แบบจำลองความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพ (Health belief model) (Rosenstock, 1974 อ้างถึงใน สมถวิล เมืองพระ, 2537, หน้า 31-32) มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเชื่อด้านสุขภาพที่ว่า สุขภาพที่ดี (Good health) ในความคิดของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ทำให้มีผลต่อการยอมรับ และการตัดสินใจที่จะกระทำหรือมีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน การที่บุคคล จะปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใด ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยนั้น จะต้องมีความเชื่อ หรือการยอมรับเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยอยู่ 3 ประการ อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพ หรือ การมีพฤติกรรมความปลอดภัย คือ

3.1 การรับรู้ถึงโอกาสเสี่ยง และความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย (Perceived susceptibility) หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ถึงโอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วย หรือเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย แตกต่างกันไป เช่น บางคนอาจจะปฏิเสธไม่เชื่อ หรือบางคนก็เชื่อว่า เขามีโอกาสจะเจ็บป่วย อย่างแน่นอน หรือมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นเหมือนกันแต่ไม่มากนัก เป็นต้น ซึ่งระดับการรับรู้นี้จะมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันการป้องกันอันตราย หรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน

3.2 การรับรู้ถึงความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ (Perceived severity) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และผลกระทบที่ตามมาจากการเกิด อุบัติเหตุ เช่น ความเจ็บป่วย พิการ ตาย และผลที่ตามมาทางสังคม เช่น การหยุดงาน ผลกระทบ

ต่อชีวิต ครอบครัว และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมการป้องกันอันตรายแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน

3.3 การรับรู้เกี่ยวกับผลดี และผลเสียของการปฏิบัติ เพื่อต่อต้านหรือหลีกเลี่ยงการเกิดความเจ็บป่วย (Perceived benefits and barrier) ซึ่งการรับรู้ในข้อ (1) และ ข้อ (2) นั้น เป็นสภาวะของจิตใจ และความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไป แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จะกำหนดว่าพฤติกรรมที่จะกระทำนั้นเป็นอย่างไร การที่บุคคลเลือกที่จะกระทำอะไรขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านจิตใจ และการรับรู้ถึงผลดี และอุปสรรค โดยจะปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลนั้นเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีตนมากที่สุด และมีอุปสรรค หรือผลเสียน้อยที่สุด ซึ่งต้องสัมพันธ์กับการลดโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ และความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ

#### **การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย**

การสร้าง หรือการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยนั้น ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย และงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยซึ่งได้กล่าวไปในนั้น ส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาวิธีการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย มีผู้ให้ความหมายของกระบวนการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยไว้ดังนี้

วีระ ชื่อสุวรรณ (2546, หน้า 3) ให้ความหมายของ การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย คือ การนำหลักการของการวิเคราะห์พฤติกรรมมาทำให้ผลงานด้านความปลอดภัยพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการซึ่งบ่งพฤติกรรมเสี่ยง (Risk behaviour) แล้วจำกัด

ปฐมภรณ์ ทศพล (2551, หน้า 29) ให้ความหมายว่า การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย เป็นเครื่องมือในการลดอุบัติเหตุ เนื่องจากเหตุผลในด้านพฤติกรรมศาสตร์ การศึกษา และจัดทำพฤติกรรมที่มีมาตรฐาน และเข้าใจในธรรมชาติของพฤติกรรม เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดการปลูกฝังความปลอดภัยในการทำงานอย่างถาวร จึงถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยควบคุมให้คนเกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยได้ โดยการอาศัยหลักการจูงใจ

นอกจากนี้ นคร สะสม (2551, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า ในการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมมนุษย์ และความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. การวางแผนดำเนินการ ฝึกอบรมการดำเนินการ จัดทำแบบสังเกตพฤติกรรมความปลอดภัย ฝึกอบรมการใช้แบบสังเกตพฤติกรรมให้กับผู้สังเกตการณ์
2. ทำการสังเกต และค้นหาสาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงหรือปัญหาความปลอดภัยต่าง ๆ โดยใช้แบบสังเกต บันทึก
3. วิเคราะห์หาสาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นปัญหา

4. จัดทำแผนเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัย
5. ดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

จากความหมายของ การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยที่กล่าวมานั้น จึงสรุปได้ว่าการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการในการชี้บ่งพฤติกรรมเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการกำจัด หรือลดพฤติกรรมเสี่ยงนั้น ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และเป็นวิธีการเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการแสดงออกของพฤติกรรมความปลอดภัย รวมทั้งการกระตุ้นพฤติกรรมความปลอดภัยที่พึงประสงค์ด้วยการเสริมแรง การให้รางวัล หรือการชมเชย

ปฐมภรณ์ ทศพล (2551, หน้า 53-57) การวัดพฤติกรรมความปลอดภัยที่พึงประสงค์สามารถพิจารณาได้จากการศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานช่างซ่อมบำรุง โดยใช้หลักการ (Behaviour based safety) ในโรงงานผลิตปูนปลาสเตอร์ โดยวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากระดับความถี่ของพฤติกรรมความปลอดภัยที่แสดงออก เช่น การแสดงออกทุกครั้ง หมายถึง ได้ปฏิบัติต่อสิ่งนั้นสม่ำเสมอเป็นประจำ (ในจำนวน 10 ครั้งปฏิบัติได้ทั้ง 10 ครั้ง) โดยวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษานี้สามารถจัดกลุ่มของพฤติกรรมความปลอดภัยที่ทำการวัดเป็นกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ พฤติกรรมความปลอดภัยเกี่ยวกับความพร้อมของร่างกาย พฤติกรรมความปลอดภัยด้านการยศาสตร์ (Ergonomic) และพฤติกรรมในการดูแลความปลอดภัยของผู้ร่วมงาน โดยในการศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยนี้ใช้วิธีสังเกตการณ์ทำงานของเพื่อนร่วมงาน ในการชี้บ่งหาพฤติกรรมเสี่ยง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม

พีรดา พึ่งพิงพัก (2542) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น จะต้องทราบเกี่ยวกับหลักพื้นฐาน 5 ประการ คือ

1. การปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัย สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เป็นเครื่องหมายของบางสิ่งบางอย่างที่ผิดปกติในระบบการจัดการ เช่น คนงาน และผู้ควบคุมงานขาดความรู้ การจัดการให้เกิดความปลอดภัย จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระบบการจัดการ และพยายามหาสิ่งผิดปกติในระบบการจัดการ
2. เหตุการณ์สามารถพยากรณ์ สภาพการบาดเจ็บ ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้สามารถบอกรายละเอียดและควบคุมได้ ซึ่งการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวกับงานที่ไม่ใช้งานประจำ กิจกรรมเกี่ยวกับการผลิต กิจกรรมเกี่ยวกับการใช้พลังงาน และกิจกรรมเกี่ยวกับการก่อสร้าง

3. การจัดการที่มีผลโดยตรงกับความปลอดภัย จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม การวางเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ การวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม
4. การปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยจะทำได้โดยวิธีการจัดการ ซึ่งกำหนดความรับผิดชอบที่แน่นอน
5. ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ถูกตั้งไว้ และให้คำจำกัดความของการจัดการที่ผิดพลาดว่าเป็นการทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น

#### หลักการ และวิธีการควบคุมอันตรายจากการทำงาน

อันตรายจากการทำงาน หมายถึง งานใดที่ทำแล้วอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน หรือจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ระดับความรุนแรงของสภาพอันตรายขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ระดับความเข้มข้น หรือระดับอันตราย (Intensity) และระยะเวลาในการสัมผัส (Duration) กับสารอันตรายนั้น สภาพอันตรายจากการทำงานที่พบบ่อย เช่น

1. อันตรายทางด้านกายภาพ (Physical hazards) เป็นอันตรายที่เกิดจากการถูกของมีคมบาด การถูกตัด การเสียดสี การหนีบทับกระดูก ลักษณะของการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน เช่น กระดูกสันหลัง อาการปวดหลังจากการยกของหนัก ถูกรถยกชน ถูกรถบรรทุกชน การตกจากที่สูงในการทำงานก่อสร้าง เป็นต้น
2. อันตรายทางด้านเคมี (Chemical hazards) เป็นอันตรายที่เกิดจากสารเคมีอันตราย หรือจากพิษภัยของสารเคมีที่เข้าสู่ร่างกายคนปฏิบัติงาน โดยการกิน การหายใจ หรือการสัมผัส หรือการสัมผัสดูดซึมผ่านผิวหนัง หรือสารเคมีเหล่านั้นสะสมอยู่ในระดับหนึ่ง จะเกิดอาการเจ็บป่วย รายที่ได้รับมากอาจถึงตายได้ บางรายจะเกิดอาการในระยะยาว อวัยวะบางอย่างถูกทำลายสูญเสียหน้าที่ในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตเช่นคนปกติได้ สารเคมีบางชนิดเป็นสารก่อมะเร็ง ระดับอันตรายของสารเคมีขึ้นกับอัตราสะสมในร่างกายปริมาณสารเคมีที่มีในบรรยากาศ ระยะเวลาในการสัมผัส เช่น กรด ด่าง สารพิษ ยกตัวอย่างเช่น คลอรีน แอมโมเนีย ยาปราบศัตรูพืช เป็นต้น
3. อันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environmental hazards) หมายถึง อันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผิดปกติ มีผลมาจากแหล่งกำเนิดมลพิษ หรือแหล่งกำเนิดอันตรายภายในสถานที่ทำงาน เช่น เสียงดังเกินอุณหภูมิจนทำงานสูง ความเย็น ความชื้นมากเกินไป อากาศไม่มีการเคลื่อนไหว ระบบระบายอากาศไม่ดี รังสีจากดวงอาทิตย์ที่มีผลกระทบต่อผู้ทำงานกลางแจ้ง ระดับแสงสว่างในบริเวณทำงานน้อยเกินไป ในที่ทำงานมีฝุ่นกระจายทั่วไป เป็นต้น
4. อันตรายทางด้านชีวภาพ (Biological hazards) หมายถึง อันตรายที่มีสาเหตุมาจาก

จุลชีพ (Microorganisms) ที่เป็นอันตรายทำให้เกิดโรคร้าย เช่น เชื้อแบคทีเรีย เชื้อไวรัส เชื้อโรคติดต่อ โรคติดเชื้ออันตรายทั้งหลาย จุลชีพเหล่านี้เข้าสู่ร่างกายคล้ายสารเคมี โดยเข้าทางปาก ทางเดินหายใจ หรือจากการสัมผัสน้ำเหลือง เลือดที่มีเชื้อโรคอยู่ โอกาสการติดเชื้อมีมาก สำหรับผู้ปฏิบัติงานต้องสัมผัสกับคน สัตว์ที่เจ็บป่วย เช่น การทำงานในโรงพยาบาล ในโรงแรม โรงฆ่าสัตว์ ภัตตาคาร โรงงานอาหารสัตว์ โรงบำบัดน้ำเสีย โรงงานผลิตยา รักษาโรค งานห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ในสำนักงาน ในห้องทำงานที่มีการใช้เครื่องอากาศที่เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค เป็นต้น

5. อันตรายจากเครื่องจักรอุปกรณ์ (Mechanical hazards) ในสถานประกอบการ คนต้องทำงานกับเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องอาจเกิดอันตราย การบาดเจ็บ การตาย มีสาเหตุมาจากเครื่องจักรอุปกรณ์ที่กลิ้งมาแล้วชำรุดเสียหาย องค์ประกอบไม่สมบูรณ์ ขาดการค้ำป้องกันอันตรายจากจุดที่เคลื่อนไหว จุดหมุน สายพานที่วิ่งตลอดเวลา ฟันเฟืองที่ขบกัน การกระแทก สาเหตุที่กลิ้งมาจะทำให้เกิดอุบัติเหตุการบาดเจ็บได้

6. อันตรายจากกระแสไฟฟ้า (Electrical hazards) ระบบไฟฟ้าที่ใช้ในโรงงาน อุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการทั่วไป จะมีทั้งกระแสไฟฟ้าแรงต่ำ และกระแสไฟฟ้าแรงสูง ในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะใช้กระแสสลับแรงดันไฟฟ้า 220 โวลต์ เรียกไฟฟ้าสายเดี่ยว และแรงดันระดับ 380 โวลต์ เรียกไฟฟ้าสามสายเป็นหลัก ไฟฟ้าเป็นอันตรายที่เกิดกับผู้ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง เช่น เกิดการบาดเจ็บเมื่อต้องสัมผัสกับกระแสไฟฟ้า

7. อันตรายทางด้านเออร์โกโนมิกส์ หรือทางด้านกายศาสตร์ (Ergonomics) เป็นอันตรายที่เกิดจากการทำงานในท่าทางการทำงานที่ผิดปกติ การทำงานท่าทางที่ผิดธรรมชาติ การทำงานที่ซ้ำซาก การทำงานที่ทำให้กล้ามเนื้อใช้งานหนักหรือมากขึ้นเกินไป ทำให้เกิดการเมื่อยล้า การนั่ง เดินผิดธรรมชาติ เก้าอี้ที่นั่งออกแบบมาไม่ถูกต้อง เวลาทำงานเคลื่อนไหวร่างกายมากเกินไป คือ เท้าต้องขยับตลอดเวลา ผลการทำงานดังกล่าวทำให้เกิดการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ การเจ็บป่วย การเมื่อยล้า ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เป็นต้น

8. อันตรายจากรังสี (Radiation hazards) รังสีที่ใช้ในการทำงาน คลื่นแม่เหล็ก คลื่นไฟฟ้า ในโรงงานอุตสาหกรรมบางครั้งไม่สามารถตรวจวัดได้ เนื่องจากไม่มีเครื่องมือที่เหมาะสมในการตรวจวัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบระดับอันตรายรังสีดังกล่าว อาจจะทำลายอวัยวะของร่างกาย มีผลต่อสุขภาพอนามัยในระยะยาวเมื่อเยื่อ เป็นเนื้อเยื่อร้ายแรง รังสีมีทั้งชนิดที่แตกตัวได้ และชนิดไม่แตกตัว เช่น คลื่นไมโครเวฟ คลื่นแม่เหล็ก กระแสไฟฟ้าแรงสูง แสงอุลตราไวโอเลต แสงอินฟราเรด เป็นต้น

9. อันตรายจากสภาพจิตใจและสังคม (Psychological and social hazards)

หมายถึง อันตรายที่เกิดมีผลมาจากสภาพจิตใจ และสังครรอบ ๆ ตัวของผู้ทำงาน เป็นผลกระทบที่เกิดในระยะยาว เป็นอาการที่แสดงออกทางด้านจิต แต่อาจจะเป็นผลกระทบต่อทางร่างกายได้ เช่น คนที่มีความเครียดในการทำงานตลอดเวลา มักจะเกิดอุบัติเหตุบ่อยกว่าผู้ที่ไม่มีความเครียด หรือเกิดปัญหากับลูกค้าย่อย ๆ สภาพการทำงานที่จำเจ นำเบื้อหน้าจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ เกิดปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรมความรุนแรง

### **ข้อเท็จจริงและข้อมูลทั่วไปบริษัท กานเมทลี พูลเลย์ จำกัด**

**ข้อมูลทั่วไปด้านพื้นฐานนโยบายความปลอดภัย (พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2554)**

ในหมวดที่ 1 บททั่วไป ว่าด้วย มาตรา 6 ให้นายจ้างมีหน้าที่จัด และดูแลสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างให้มีสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการ และส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการ

ในหมวดที่ 2 กล่าวถึง การบริหาร การจัดการ และดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในหมวดที่ 3 กล่าวถึงคณะกรรมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการได้มา และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายหญิง และชาย

หมวดที่ 4 กล่าวถึง การควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

- 4.1 จัดให้มีการประเมินอันตราย
- 4.2 ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง
- 4.3 จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดทำแผนการควบคุม ดูแลลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการ
- 4.4 ส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงาน และแผนการควบคุมตาม (1) (2) และ (3) ให้อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

หมวดที่ 5 กล่าวถึง พนักงานตรวจความปลอดภัย

หมวดที่ 6 กล่าวถึง กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดตั้งกองทุน เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

หมวดที่ 7 กล่าวถึงสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7.2 พัฒนา และสนับสนุนการจัดทำมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7.3 ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน

7.4 จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านวิชาการ

7.5 อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย

หมวดที่ 8 กล่าวถึง บทกำหนดโทษ

#### **แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2559**

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559 หน้า 7-1 ถึง 7-24) กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555-2559 และ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ตลอดจนเป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการรองรับที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน กล่าวถึง

#### **วิสัยทัศน์**

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### **พันธกิจ**

1. พัฒนากำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้มีศักยภาพสูง และสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### 3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทาง

#### เศรษฐกิจ

3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

สำหรับแผนแม่บทฉบับนี้ มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (แผนแม่บทด้านแรงงาน 2555-2559) คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน  
กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาส  
และไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้าง  
หลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อ  
การพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคง  
และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงาน รวมทั้งผู้สูงอายุ  
และคนพิการ ได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริม  
การมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครองการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน  
เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มี  
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์  
ระหว่างแรงงาน และผู้ประกอบการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้าง  
ระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทั่วถึง นอกจากนี้ ต้องดำเนินการ  
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มี  
หลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบ  
และสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และดำเนินการเพื่อให้กองทุน  
มีเสถียรภาพ



### เป้าประสงค์

1. ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

2. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคม

### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนวัยแรงงาน ที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ หรือมีอาชีพ

2. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน

### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยแรงงาน รวมทั้งผู้สูงอายุ และคนพิการมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม มีความพร้อม และเข้าใจภาวะตลาดแรงงาน และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบกลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริหารจัดการหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถใช้บริการจัดหางานของรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และทั่วประเทศ

2. ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดวัยทำงาน

3. พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงาน และทะเบียนคนงานในประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการสมัครงานของคนหางาน และความต้องการจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

4. พัฒนา และส่งเสริมแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้าน และการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อเตรียมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุ และคนพิการ มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความสนใจ และความถนัดของตนเอง

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกลไก การคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบคนหางาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

2.1 พิจารณาคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานในประเทศ คำขอจดทะเบียนลูกจ้าง  
ตัวแทนจัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนต่าง ๆ เรียกเก็บ รักษา พิจารณาหัก  
หลักประกันบริษัทจัดหางาน และตัวแทนจัดหางานที่ต้องวางค่อนายทะเบียนตามกฎหมาย

2.2 ควบคุมตรวจสอบบริษัทจัดหางาน/ สำนักงานจัดหางานในประเทศให้ปฏิบัติ  
ตามที่กฎหมายกำหนด

2.3 รับเรื่อง และวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางาน  
และดำเนินการช่วยเหลือ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากลไก การคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย และมีคุณภาพ  
ชีวิตที่ดี เพื่อพัฒนากลไก การคุ้มครองแรงงานทั้งใน และนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย  
และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงานใน และนอกระบบให้ได้รับความรู้  
และการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.2 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการ  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้ เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย  
ในการทำงานแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่าย และผู้เกี่ยวข้อง กำกับดูแล และสนับสนุนให้แรงงาน  
มีความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน  
ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน การบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ  
แรงงานในสถานประกอบการ เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ส่งเสริม และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบ  
กิจการ

4.2 ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

4.3 พัฒนาผู้นำองค์กร แรงงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีของ  
แรงงาน

4.4 พัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์

4.5 ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ  
รวมทั้งให้คำปรึกษา และสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน  
เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน ผ่านระบบประกันสังคมบนพื้นฐานการมีเสถียรภาพ

ของกองทุนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับ

5.1 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่า โดยการตระหนักถึง การมีส่วนร่วมส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการได้รับรู้สิทธิอย่างทั่วถึง ระบบบริการที่สะดวก รวดเร็ว ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะนโยบาย

5.2 การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ

5.3 การเตรียมการรองรับการเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตน เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุน

5.4 ขยายระบบประกันสังคมถ้วนหน้าสู่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม ได้ส่งผลให้ประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างหลักประกันการคุ้มครองประชาชนแรงงานนอกระบบ ที่มีมากกว่า 24 ล้านคน ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบอาชีพขี้นรับจ้าง เกษตรกร รับจ้างทั่วไป หรืออาชีพอิสระต่าง ๆ ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้ง ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไม่น้อยกว่าแรงงานภาคอื่น ๆ ดังนั้น แผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดย

6.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประสานภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงตลาดสินค้า

6.2 รมรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคม รวมทั้งระบบการออม และการวางแผนทางการเงิน เพื่อการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

6.3 ส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม โดยขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม

## แผนแม่บทความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2555-2559

### วิสัยทัศน์ “แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี”

#### วัตถุประสงค์

กรอบแนวคิด และประกาศนโยบาย “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” มีวัตถุประสงค์ คือ แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานภายใต้แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ มีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ได้ มาตรฐานความปลอดภัย มีจิตสำนึก และองค์ความรู้ที่ถูกต้อง มีอัตราการประสพอันตรายจากการ ทำงานลดลง สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ ได้รับการเฝ้าระวังด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ จนมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานเกิดขึ้น

#### แนวคิด และหลักการ

1. บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิ ได้รับหลักประกันความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพ ทั้งในระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

2. แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับแรกที่เกิดจากการบูรณาการแผนแม่บทความปลอดภัย ฯ ของกระทรวงแรงงาน ที่อยู่ระหว่างการ จัดทำ ฉบับที่ 3 เข้ากับแผนงานระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ซึ่งอยู่ระหว่างการทบทวนแผนงานในระยะเวลาต่อไปอีก 5 ปีข้างหน้า

3. เพิ่มกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น ตามนโยบายรัฐบาลการขยาย การคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ

4. มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2554 ขยายการบริหารจัดการความปลอดภัย ฯ ไปยัง ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

#### พันธกิจ

1. กำหนด และพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

2. กำกับ ควบคุม และดูแล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

3. ส่งเสริม และพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

### คณะกรรมการ ภาควิชาความปลอดภัยในการทำงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน)
2. คณะอนุกรรมการบริหารระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี”
3. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. คณะอนุกรรมการจัดทำ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนแม่บท

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. ผู้แทนจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
6. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการกิจการ ฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

#### เป้าประสงค์

1. นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. มีมาตรฐาน กฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

1. ร้อยละของแรงงานได้รับการคุ้มครองถูกต้องตามกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง

3. จำนวนกฎหมาย/แนวปฏิบัติ/มาตรฐาน/มาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### กลยุทธ์

1. การพัฒนามาตรฐาน/กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

2. การกำกับดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. การศึกษา วิจัย และสร้างเสริมนวัตกรรมความคิดในการพัฒนางาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### เป้าประสงค์

เครือข่ายมีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

1. จำนวนสมาชิกเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ได้รับการพัฒนา
2. ร้อยละของเครือข่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. จำนวนกิจกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เครือข่ายมีส่วนร่วมดำเนินการ

### กลยุทธ์

1. การส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทุกภาคส่วน
2. การพัฒนา และเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเข้มแข็ง
3. การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### เป้าประสงค์

มีระบบการจัดการองค์ความรู้ครอบคลุม ทั้งกลุ่มบุคคลองค์กร และหน่วยงาน ทุกระดับ

2. มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับทุกวัย
3. ประชากรทุกกลุ่มเข้าถึงองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

1. จำนวนองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ได้สร้าง และพัฒนาในแต่ละภาคส่วน
2. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละภาคส่วน

### กลยุทธ์

1. การสร้างและพัฒนาาระบบขององค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทุกภาคส่วน (นักเรียน นักศึกษาในแต่ละระดับของการศึกษาแรงงานในสถานประกอบการ แรงงานนอกระบบ ฯลฯ)

2. การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับองค์กร ทั้งใน และต่างประเทศ

4. การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

**เป้าประสงค์**

มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการให้บริการ  
ด้านความปลอดภัย ฯ ที่มีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัดและเป้าหมาย**

1. ระดับความสำเร็จของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ
2. จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ
3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านความปลอดภัย ฯ

**กลยุทธ์**

1. การสร้าง พัฒนา และบูรณาการฐานข้อมูลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการเชื่อมโยง
2. การสร้าง และพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนด้านเทคโนโลยี  
สารสนเทศ
3. การส่งเสริม และพัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การสื่อสาร โดยใช้สารสนเทศสนับสนุนการประชาสัมพันธ์

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ**

**เป้าประสงค์**

มีนโยบาย โครงสร้างการบริหาร แผนงาน มาตรการ กระบวนการรูปแบบ เครื่องมือ และ  
ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกระบวนการพัฒนาในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ฯ
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ฯ
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับทราบข่าวสารประชาสัมพันธ์

### กลยุทธ์

1. การพัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบูรณาการงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  2. การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  3. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  4. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเอกภาพ
- จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว นำมาสร้างกรอบได้ดังนี้





**ข้อมูลด้านการจัดการแรงงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ของบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด**

บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง ได้จัดทำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคู่มือด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดให้มีการให้ความรู้ และการฝึกอบรมเรื่อง ความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน ส่วนในทางปฏิบัติบริษัท ฯ มีนโยบายที่จะให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย โดยปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย การเกิด อุบัติเหตุ โดยบริษัทกำหนดให้มีคู่มือความปลอดภัย สำหรับพนักงานทุกคนปฏิบัติตาม เพื่อป้องกัน อันตราย ที่อาจเกิดขึ้นได้ คู่มือความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดลอม อธิบาย ชี้แจงถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน หรือเกิดโรคจากการทำงาน บริษัทมีนโยบายความปลอดภัยที่ห่วงใยต่อชีวิต และสุขภาพของพนักงานทุกคน จึงได้กำหนด นโยบายไว้ ดังนี้

1. บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย และ จป. ระดับวิชาชีพ ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัย
2. ความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกคน
3. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้อง กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ อบรม ฝึกสอน จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีการปลอดภัยต่อตนเอง และผู้อื่น
4. บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด จะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีกิจกรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ ที่จะช่วยกระตุ้นจิตสำนึก และให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น จัดนิทรรศการ การอบรม การประชาสัมพันธ์ การแข่งขันในด้านความปลอดภัย เป็นต้น
5. พนักงานทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม โครงการต่าง ๆ และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ
6. พนักงานทุกคนจะต้องดูแลความสะอาด และจัดสิ่งของอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยในพื้นที่ปฏิบัติงาน
7. บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด จะตรวจสอบ วิเคราะห์
8. ดำเนินการให้มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สภาวะ แวดลอมในการทำงาน จัดให้มีมาตรการป้องกันที่เพียงพอในการ กำจัด ลด และควบคุมอันตราย ที่อาจเกิดขึ้น กระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานนำเสนอความคิดเห็น การปฏิบัติงานที่มี

ความเสถียรสูง แต่ยังคงขาดการประเมิน และ/ หรือขาดมาตรการการป้องกันที่เพียงพอ

9. รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึก และส่งเสริมการมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน จัดให้มีการสื่อสารนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึงแก่พนักงานทุกคน บุคคลอื่น ๆ ที่ทำงาน ร่วมกับบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด และพร้อมที่จะเผยแพร่ต่อสาธารณะชนทั่วไป

#### สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ

สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก 2 สาเหตุ คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts) 85% และสภาพการณ์การทำงานที่ไม่ปลอดภัย 15% ซึ่งในปีที่ผ่านมา (1 มกราคม พ.ศ. 2556 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2556) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย มีถึง 7 ครั้งด้วยกัน มีเพียงอุบัติเหตุที่เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเพียง 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 87.5 สาเหตุที่เกิด เกิดจากการทำงานลัดขั้นตอน 2 ครั้ง ไม่หยุดเครื่องจักรก่อนทำการซ่อมแซม 3 ครั้ง และฝ่าฝืนกฎระเบียบ บ้ายเตือน 2 ครั้ง ส่วนสาเหตุที่เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย จำนวน 1 ครั้ง คือ ระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ชำรุด ขาดการบำรุงรักษา และตรวจสอบ

กฎความปลอดภัยทั่วไปที่กำหนดให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตาม เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และลดความรุนแรง ทางบริษัทกำหนดไว้ คือ

1. หากพนักงานมีความสงสัย ไม่เข้าใจที่เกี่ยวกับงานควรรีบปรึกษาหัวหน้างาน (ทันที)
2. ห้ามพนักงานหยอกล้อเล่นกันในขณะปฏิบัติงาน
3. ต้องปิดสวิทช์ หรือถอดปลั๊ก ก่อนล้างเครื่องจักรทุกครั้ง
4. ไม่สบาย ร่างกายไม่พร้อม ง่วง ซึม ให้รีบปรึกษาพยาบาล หรือแพทย์ ทันที
5. ต้องปฏิบัติตามแผนฉุกเฉิน กฎระเบียบ เครื่องหมายป้ายเตือน และป้ายห้ามต่าง ๆ ของบริษัท ๆ อย่างเคร่งครัด และกำจัด บำบัด ลด ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และมีผลต่อสิ่งแวดล้อม
6. อย่าทำงานในที่ลับตาคนเพียงคนเดียว โดยไม่มีใครทราบ โดยเฉพาะการทำงาน หลังเวลาทำงานปกติ เช่น งานไฟฟ้า ที่อัฒอากาศ เป็นต้น
7. ต้องแต่งกายให้เรียบร้อยรัดกุม ไม่ขาดรุ่งริ่ง หรือมีส่วนยื่นห้อย และปฏิบัติตามหลักของความปลอดภัยของงานนั้น ๆ เป็นต้น
8. ต้องใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย PPE ตามประเภท หรือชนิดของงานนั้น ๆ ตลอดเวลาทำงาน
9. ขณะปฏิบัติงานต้องมีการสื่อสาร ประสานงานที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน

10. การปรับแต่ง เปลี่ยนแปลงหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ใด ๆ ต้องกระทำโดยผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น
  11. ห้ามนำอาหาร เครื่องดื่ม ขนมอบกีย์ว ลูกอม หรือตามข้อห้าม เข้าไลน์การผลิต โดยเด็ดขาด
  12. ต้องสูบบุหรี่ในเวลา และในพื้นที่ที่กำหนดไว้ให้เท่านั้น
  13. ไม่อนุญาตให้ใช้ทางออก หรือประตูฉุกเฉินในสถานการณ์ปกติ
  14. ห้ามฉีดเครื่องดับเพลิง หรือกดสัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉินเล่น โดยไม่มีเหตุอันควร
  15. ผู้รับเหมา ที่เข้ามาปรับปรุงแก้ไขซ่อมแซม ต้องปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัย หรือต้องได้รับอนุญาต Work permit ก่อนเริ่มงานทุกครั้ง
  16. กรณีหญิงมีครรภ์ ห้ามยกของหนักขึ้นที่สูง หรือทำงานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ และไม่ทำงานในช่วงเวลา 24.00 น.-06.00 น. หรือเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
- บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ**
- ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของระดับต่าง ๆ ดังนี้**
- หน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหารระดับสูง**
1. กำหนดนโยบาย และเป้าหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาจัดทำแผน และดำเนินงานตามนโยบาย
  2. จัดโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และหน่วยงานความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ
  3. ตรวจสอบ/ วัตถุประสงค์ และประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
  4. บริหารงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
  5. ให้ความสนับสนุน และกำหนดทรัพยากรอย่างเพียงพอในการดำเนินงาน
- ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน**
6. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด คู่มือ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญมากที่สุด
  7. กำกับดูแล และฝึกอบรม การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนระงับเหตุฉุกเฉินบริษัท
  8. นำผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลผู้บริหาร และพนักงานขององค์กร

### หน้าที่ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย (คปอ.)

1. พิจารณานโยบาย และแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกัน และลดการเกิดอุบัติเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อ นายจ้าง
  2. รายงาน และเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมาย เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อ นายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบกิจการ
  3. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในสถานประกอบกิจการ
  4. พิจารณาข้อบังคับ และคู่มือตามข้อ 3 รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอต่อ นายจ้าง
  5. ดำเนินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้นอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
  6. พิจารณาโครงการ หรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการ หรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอความเห็นต่อ นายจ้าง
  7. วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ
  8. ติดตามความคืบหน้าเรื่องที่เสนอ นายจ้าง
  9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
  10. ประเมินผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
  11. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่ นายจ้างมอบหมาย
- หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จป. ระดับบริหาร**
1. กำกับ ดูแล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ ซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร

2. เสนอแผนงาน โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ  
ต่อนายจ้าง

3. ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน  
ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ เพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม  
กับสถานประกอบกิจการ

4. กำกับ ดูแล และติดตามให้มีการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้าง  
ตามที่ได้รับรายงาน หรือตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน  
คณะกรรมการ หรือหน่วยงานความปลอดภัย

**หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จป. ระดับหัวหน้างาน**

1. กำกับ ดูแล ให้ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบปฏิบัติตามข้อบังคับ และคู่มือตาม  
ข้อ 3

2. วิเคราะห์งานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อค้นหาความเสี่ยง หรืออันตรายเบื้องต้น  
โดยอาจร่วมดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง  
หรือระดับวิชาชีพ

3. สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิด  
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4. ตรวจสอบสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพ  
ที่ปลอดภัยก่อนลงมือปฏิบัติงานประจำวัน

5. กำกับ ดูแล การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลของลูกจ้างในหน่วยงาน  
ที่รับผิดชอบ

6. รายงานการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ  
อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างต่อนายจ้าง และแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน  
ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีหน่วยงาน  
ความปลอดภัยให้แจ้งต่อหน่วยงานความปลอดภัยทันทีที่เกิดเหตุ

7. ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อน  
รำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน  
ระดับวิชาชีพ และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคณะนายจ้าง โดยไม่ชักช้า

8. ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

9. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย  
ในการทำงานระดับบริหารมอบหมาย

### หน้าที่ความรับผิดชอบเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จป. ระดับวิชาชีพ

1. ตรวจสอบ และเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  2. วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกัน หรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง
  3. ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน
  4. วิเคราะห์แผนงาน โครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่าง ๆ และเสนอแนะ มาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง
  5. ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน
  6. แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับ และคู่มือตามข้อ 3
  7. แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิด ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน
  8. ตรวจวัด และประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคล หรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรอง หรือตรวจสอบ เอกสารหลักฐานรายงาน ในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบการ
  9. เสนอแนะต่อนายจ้าง เพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่เหมาะสมกับสถานประกอบการ และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
  10. ตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุ เดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุ โดยไม่ชักช้า
  11. รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง
  12. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย
- หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน**
- ปฏิบัติตาม นโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กฎระเบียบ ข้อกำหนด คู่มือ และ มาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน โดยให้มีความปลอดภัย

1. ปฏิบัติตามแผนดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และกิจกรรมของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
  2. ตรวจสอบ/ แก้ไข/ รายงานสภาพที่ไม่ปลอดภัย และข้อบกพร่องที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ของผลิตภัณฑ์ และ/ หรือการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
  3. ควบคุมการทำงานของผู้รับเหมาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อกำหนด มาตรฐาน และคู่มือการปฏิบัติงาน
  4. ร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมตามที่ได้รับแต่งตั้ง หรือมอบหมาย
  5. เข้าร่วมดำเนินงานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม
  6. รายงานอุบัติเหตุ/ อุบัติการณ์ ให้ผู้บังคับบัญชารับทราบทันที
  7. ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE.) ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และตรวจสอบดูแลให้พร้อมใช้งาน
  8. ตรวจสอบดูแล และใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้ถูกต้อง และปลอดภัย โดยให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด
  9. จัดทำ และควบคุมเอกสารให้เป็นไปตามมาตรฐาน
  10. ฝึกอบรม/ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนระดับเหตุฉุกเฉิน
- การลงโทษ
- พนักงานบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด และ หรือพนักงานของผู้รับเหมา ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคู่มือความปลอดภัยของบริษัท ถือว่ามีความผิดตามกฎระเบียบของบริษัท ซึ่งจะได้รับโทษว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือปลดออกจากงาน ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด และกฎหมายแรงงาน (พ.ร.บ. แรงงาน ปี 2541)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานะ พิจุลย์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมมีเจตคติด้านความปลอดภัย



ในการทำงานเจตคติเชิงบวกระดับมากที่สุด ส่วนเจตคติเชิงลบ ระดับน้อยที่สุด (2) เปรียบเทียบเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความชำนาญ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ 93.5 ที่ระดับพหุการณ์ 0.968 และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานเจตคติเชิงบวก อยู่ในระดับสูงถึงระดับต่ำมาก

สุรัชย์ ตรียศิลาพันธ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า (1) การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ด้านการป้องกันความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมา เป็นรับรู้ด้านการสำรวจความปลอดภัย (2) ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัย ปัจจัยด้านการสำรวจเรื่องความปลอดภัย และปัจจัยด้านการป้องกันด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก

การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก ในภาพรวมได้ร้อยละ 1.94 (4) ทศนคติของผู้บริหารในเรื่องการจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการจัดการความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย โดยสามารถอธิบายปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย ในภาพรวม ได้ร้อยละ 36.90

ธีระชัย กริชาวัลย์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงงานประกอบโครงสร้างเหล็ก บริษัท อิตาเลียนไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงงานประกอบโครงสร้างเหล็ก ในด้านนโยบายความปลอดภัย การฝึกอบรม อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และกิจกรรมส่งเสริม และสนับสนุนความปลอดภัย ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบายความปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ความคิดเห็นด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และความคิดเห็นด้านกิจกรรมส่งเสริม และสนับสนุนความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านนโยบายความปลอดภัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้ พื้นที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพื้นที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และด้านกิจกรรมส่งเสริม และสนับสนุนความปลอดภัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้ และพื้นที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิฑิต กมลรัตน์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น) จำนวนทั้งสิ้น 135 คน ผลการศึกษาสรุปตามวัตถุประสงค์ (1) ระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งมี 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการจัดการ โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมสูงถึงสูงมาก (2) ปัจจัยที่มีผลพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (3) ตัว คือ เพศ (ชาย) อายุงาน และทัศนคติโดยตัวแปรเพศ (ชาย) เป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ( $Beta = 0.232$ ) ส่วนอีก 2 ตัวแปรคือทัศนคติ ๑ ( $Beta = 0.199$ ) และความรู้ ๑ เป็นความสัมพันธ์ในทางบวก นั่นคือ เพศชาย

มีพฤติกรรมความปลอดภัย ฯ น้อยกว่าเพศหญิง ผู้มีอายุงานนานกว่า และผู้มีทัศนคติดีกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัย ฯ มากกว่า (3) แนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ ในโรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน คือ กิจกรรมของฝ่าย การบริหาร กิจกรรมด้านส่งเสริม และกิจกรรมด้านการฝึกอบรม

คมสันต์ ธงชัย, ฌัฐพงศ์ เคลือศิริ และธนัสณี สมบูรณ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการ ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานของ คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยปัจจัยด้านบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน และปัจจัยที่มีอำนาจ ในการทำนายผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เนื่องจากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขต เทศบาลเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า คนงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 33 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 53.4 ส่วนใหญ่ร้อยละ 49.7 เป็นคนงานทั่วไป และมีอายุ ในการทำงานก่อสร้างเฉลี่ย 8 ปี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 28.1 เคยได้รับอุบัติเหตุ 1 ครั้งในรอบ 6 เดือน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 44.9 เกิดจากการหกหล่นหรือตกจากที่สูง ทำให้อาการบาดเจ็บที่พบ คือ ร้อยละ 41.6 มีแผลฟกช้ำ และห้อเลือด เคยได้รับข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานร้อยละ 78.8 และ เคยได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย ร้อยละ 33.4 คนงานมีความรู้ และทัศนคติในระดับดี แต่การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บจาก การทำงาน อยู่ในระดับความเสี่ยงน้อย และการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของ สถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ สถานประกอบการไม่มีการจัด อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และไม่มีการฝึกอบรมความปลอดภัย จากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ พบว่า ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงานที่ทำ การได้รับข่าวสารความปลอดภัย ในการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรม และขนาดของแหล่งก่อสร้างมีความแตกต่างกับพฤติกรรม เสี่ยงต่อการบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่น้อยกว่า 0.05 และการวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ พบว่า อายุ 0.176 รายได้ 0.379 อายุในการทำงานก่อสร้าง 0.164 การจัดการ ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย 0.255 ความรู้ 0.447 ทัศนคติ 0.546 และการรับรู้ 0.419 มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่น้อยกว่า 0.05 และปัจจัยที่สามารถทำนายผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติ การรับรู้ ขนาดของแหล่งก่อสร้าง การจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย และความรู้ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 48.4 ดังนั้น สถานประกอบการก่อสร้างควรนำนโยบาย เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้อย่างจริงจัง เช่น การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษา

ความปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัย และการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล  
ในการทำงานที่เหมาะสมกับประเภทงานให้กับคนงานก่อสร้างทุกคน

เมธัส ไชยศิลป์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติต่อกิจกรรมสร้างพฤติกรรม  
ความปลอดภัย ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมความปลอดภัยที่คาดหวัง กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท  
ปตท.เคมีคอล จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจ  
และทัศนคติที่มีต่อกิจกรรม พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรม  
ความปลอดภัยที่คาดหวังจากกิจกรรม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความรู้  
ความเข้าใจต่อกิจกรรมเป็นอย่างดี และมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม ในส่วนของระดับพฤติกรรม  
ความปลอดภัยที่คาดหวังจากกิจกรรม ของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัย  
ในระดับสูง ทั้งในระดับพนักงาน และผู้บริหาร ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า  
คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานสังกัด และ  
ระดับความรู้ความเข้าใจที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยที่คาดหวัง  
จากกิจกรรม ในส่วนของผลการทดสอบทัศนคติ พบว่า ระดับทัศนคติมีความสัมพันธ์กับระดับ  
พฤติกรรมความปลอดภัยที่คาดหวังจากกิจกรรม และระดับทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับ  
ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อกิจกรรม

ชัชวาล เมธิกุล, ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล และจิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร (2554, บทคัดย่อ)  
ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำกิจกรรม CCCC ของพนักงานฝ่ายผลิต  
ชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์  
เพื่อ (1) ศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย  
ส่วนบุคคล ด้านการค้นหาอันตรายจากพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการประเมินความเสี่ยง และ  
ด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย (2) ศึกษาปัจจัยในการทำกิจกรรม CCCC ที่มีอิทธิพลต่อ  
พฤติกรรมความปลอดภัย ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการค้นหาอันตรายจาก  
พื้นที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการป้องกัน และระงับอัคคีภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย  
ส่วนบุคคล ด้านการประเมินความเสี่ยง (2) ปัจจัยในการทำกิจกรรม CCCC ด้านการกำหนดนโยบาย  
ด้านความปลอดภัย ด้านการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดตั้งองค์การ ด้านความปลอดภัย และ  
ด้านการจัดทำแผนงาน โดยรวมของกิจกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม  
ในขณะที่ปัจจัย ด้านการฝึกอบรมความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม

สุชาติ คำทางชล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการประหยัด  
พลังงานไฟฟ้า ไปปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาการรณรงค์การประหยัดไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (4) เพื่อเสนอแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมุ่งศึกษาเชิงลึกในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายการประหยัดไฟฟ้าที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถติดตาม และรายงานผลการใช้ไฟฟ้าที่ลดลงได้ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาควบคุมการใช้ไฟฟ้า และรายงานผลเฉพาะในหน่วยงานที่สำคัญ ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงยังคงยึดที่การรายงานผลจากตัวเลข และสถิติการใช้ไฟฟ้าตามข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของอาคารใหญ่แต่เพียงอย่างเดียว แต่ในเชิงปฏิบัติโดยพฤติกรรมผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ยังไม่ใส่ใจในการประหยัดไฟฟ้าอย่างจริงจัง ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้การรณรงค์การประหยัดไฟฟ้ายังไม่มีการจริงจังอย่างชัดเจน เพียงแต่มีผู้รับผิดชอบการประหยัดไฟฟ้าของหน่วยงานเป็นกลุ่มย่อยเท่านั้น สำหรับการขยายผลสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน ยังคงเป็นกิจกรรมเสริมที่ขาดความต่อเนื่องปัญหา และอุปสรรคการประหยัดพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่ คือ ทักษะคน และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

แนวทางการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้เกิดประสิทธิผล คือ (1) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการประหยัดไฟฟ้า (2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการประหยัดไฟฟ้า (3) การพัฒนาระบบการติดตาม และประเมินผลในการประหยัดไฟฟ้าให้มีมาตรฐาน (4) การพัฒนาระบบการกำกับดูแล ตรวจสอบ และส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทุกรูปแบบ และให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบในการประหยัดไฟฟ้า

ดร. ทิพนันท์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารข้อมูลข่าวสารสาธารณะ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาการจัดซื้อระบบตรวจสัมภาระผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์นี้ เพื่อศึกษาลักษณะเฉพาะของการบริหารข้อมูลข่าวสารสาธารณะ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา การจัดซื้อระบบตรวจสัมภาระผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Postmodernist theory และทฤษฎีว่าด้วยสื่อกับสังคมหลังยุคทันสมัย พบจุดบกพร่องในการบริหารข้อมูลข่าวสารสาธารณะของผู้บริหาร คือ ไม่มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพสำหรับแก้ไขสถานการณ์ เมื่อมีการแพร่ผลพวงจากข้อผิดพลาดในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งชี้ให้เห็นความจำเป็นของการคาดการณ์ และเผชิญปัญหา จากความผิดพลาดในการนำไปปฏิบัติ และได้พัฒนาข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร และฝ่ายบริหาร ทั้งในเชิงนโยบาย และปฏิบัติ โดยเน้น

ปรับปรุงความสามารถในการบริหารข้อมูลข่าวสารสาธารณะ เพื่อสร้างการรับรู้ของสังคม ผ่านสื่อสารมวลชนให้มีประสิทธิผล

มัน คงคิ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบาย การส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติ จังหวัดชัยภูมิ และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมการปลูกยางพาราไปปฏิบัติ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติ ในจังหวัดชัยภูมิ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร และการบังคับบัญชา ด้านลักษณะ ของหน่วยงาน และด้านทรัพยากรของนโยบาย ตามลำดับ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติใน จังหวัดชัยภูมิ ตามสมมติฐาน มีดังนี้ (2.1) ปัจจัยส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยของความสำเร็จ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ข้อที่ 1 ส่วนตัวแปรส่วนบุคคล และตัวแปร ความสำเร็จของการนำนโยบายการปลูกยางพาราไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ (1) มาตรฐาน และวัตถุประสงค์ (2) การสื่อสารระหว่างองค์กร และ การบังคับบัญชา (3) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (4) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (5) ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2.2) ปัจจัยส่วนตัว 6 ตัวแปร และปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จของนโยบาย 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบาย การผันแปรความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติได้ร้อยละ 46.6 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการอธิบายมากที่สุด ในสมการมี 4 ตัวแปร ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 2 ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (2) การเป็นสมาชิก (3) ผู้นำชุมชน (4) เงื่อนไข ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีอิทธิพลกับความสำเร็จของการนำนโยบายการปลูกยางพารา ไปปฏิบัติ (3) ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ พบว่า เกษตรกรได้รับการช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น เช่น ศูนย์ปฏิบัติการสงเคราะห์การทำสวนยาง จังหวัดชัยภูมิ องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานส่งเสริมการเกษตรในท้องถิ่น ตามความจำเป็น สำหรับ เงินทุนของการจัดสรร เพื่อส่งเสริมตามนโยบาย ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดินส่วนหนึ่ง สำหรับเงินทุนของเกษตรกรในการปลูกยางพารา เกษตรกรได้ประสานงานกับแหล่งเงินทุน

เพื่อช่วยเหลือเกษตรกร ตามที่เกษตรกรมีความจำเป็น โดยมีข้อเสนอแนะ คือ (1) ควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือสนองนโยบาย และความต้องการของเกษตรกรที่ปลูกยางพารา ซึ่งมีแนวโน้มที่เกษตรกรจะเพิ่มพื้นที่การปลูกยางพารา แต่เท่าที่หน่วยงานปฏิบัติงานมา เจ้าหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานในระดับนโยบาย เพื่อส่งเสริมการปลูกยางพาราได้อย่างเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ยังพบว่า (2) ส่งผลดีต่อการนำนโยบายส่งเสริมการปลูกยางพาราของจังหวัดชัยภูมิ และ (3) ข้อเสนอแนะให้ทำการวิจัยให้ลึกลงไปว่า นโยบายส่งเสริมการปลูกยางพาราที่ดีควรเป็นอย่างไร

วันเพ็ญ วงศ์ชัย (2550, บทคัดย่อ) การนำนโยบายการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ของกรมคุมประพาศติ กระทรวงยุติธรรม การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศติ ไปปฏิบัติในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษา พบว่า (1) ผลของการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศติไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ทั้งในทัศนคติของข้าราชการและประชาชน (2) ในกลุ่มข้าราชการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศติไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และความสำเร็จในการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศติไปปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านหน่วยงาน ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านทรัพยากร ตามลำดับ (3) ในกลุ่มประชาชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับจะถูกจับกุมประพาศติมากที่สุด คือ ความต้องการ การสนับสนุน และทัศนคติของประชาชน และความสำเร็จในการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศติไปปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทัศนคติ ความต้องการ และการสนับสนุน นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากทัศนคติและความต้องการ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากร
3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
8. หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
9. การวิเคราะห์เชิงถดถอย
10. เกณฑ์การแปลความ

#### วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยมีแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้มีความผสมผสานกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ รวมถึงการวิจัยเอกสาร เพื่อสนับสนุนแนวคิดที่ได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดไว้ในเบื้องต้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการรวบรวมเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงาน ระยะห้าปี (พ.ศ. 2555-2559) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปี 2554 และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอในรูปแบบของการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive method)
2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการศึกษาจากการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างระดับผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติที่นำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหาร บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยะของ จังหวัดระยอง จำนวน 203 คน



3. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการศึกษา โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำ บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด

## ประชากร

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชากรของงานวิจัยเรื่อง การการนำนโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ ศึกษาบริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด พนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการ จำนวน 203 คน การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 คน (บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด, 2556)

## ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง จำนวนรวมทั้งสิ้น 5 คน (ข้อมูลคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทประจำปี 2556-2558)

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ประกอบการวิจัย การนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง สำหรับสอบถามกลุ่มพนักงาน ผู้นำนโยบายไปสู่ปฏิบัติในบริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง โดยประกอบไปด้วย นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริหารการพัฒนา เนื้อหาสาระ ยุทธศาสตร์ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดกิจกรรมดังนี้ คือ (1) การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) การจัดการ

องค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวนรวมทั้งสิ้น 203 คน (บริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด, 2556)

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและคณะกรรมการอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 คน (ข้อมูลคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทประจำปี 2556-2558) ในด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย การนำนโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

การสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการกำหนดเป็นเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. กำหนดกรอบเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษา และมีขอบข่ายครอบคลุมภารกิจ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถตอบให้ข้อเท็จจริงได้

3. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ และเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข คือ

3.1 คุณปริดา พรหมจักร ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ และฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 คุณเดือนจิตร์ สีทอง ผู้จัดการฝ่ายบริหาร

3.3 ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ศึกษาในเชิงปริมาณ ไปหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) และทำการทดสอบเครื่อง (Try out) โดยทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.979 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบมาแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพด้วยตนเอง โดยเตรียมแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว
2. ประสานงานหน่วยงานในบริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นการล่วงหน้า
3. ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้การสัมภาษณ์ และบันทึกผลการสัมภาษณ์
4. ลงพื้นที่ ตามเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการสำรวจด้วยแบบสอบถาม
5. สรุปรวมข้อมูลทั้งจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ นำไปจัดหมวดหมู่ข้อมูล เพื่อนำเสนอข้อค้นพบ
6. คัดเลือก และแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน
7. ลงรหัสข้อมูลแบบสอบถามในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลในแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามรวมทั้งสิ้น 60 วัน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2557

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงได้ลงรหัสข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผล และวิเคราะห์ผลด้วยการใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลค่าทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยนำข้อมูลมาประมวลผล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และในด้านสาระสำคัญของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในบริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด ได้แก่ (1) การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของการการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติของบริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด ใช้การทดสอบหาค่าไคสแควร์ (Chi-square test) โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise)

#### **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด โดยในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์

และบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย การนำนโยบาย ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ และการบรรลุ วัตถุประสงค์ของ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด และนำมา วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้สามารถนำไปความเข้าใจในการศึกษา เรื่องการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ

### หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficients สัญลักษณ์ หรือ  $r$  ในกรณี ใช้กลุ่มตัวอย่าง) แสดงทิศทางความสัมพันธ์ และแสดงระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าสูงสุดเป็น 1 และต่ำสุดเป็น -1 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีดังนี้

#### 1. ทิศทางความสัมพันธ์ ดังนี้

สหสัมพันธ์ทางบวก (Positive correlation) แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่ม หรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ไปด้วย

สหสัมพันธ์ทางลบ (Negative correlation) แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงข้ามกัน เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่ม หรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีความเพิ่มขึ้น หรือลดลง ตรงข้ามกันเสมอ

สหสัมพันธ์เป็นศูนย์ (Zero correlation) แสดงว่า ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ ชึ่งกันและกัน

#### 2. ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างสมบูรณ์ (Perfect positive correlation) และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ อย่างสมบูรณ์ (Perfect negative correlation) และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์ (No relation) (ถือชัย วงษ์ทอง, 2555)

ผู้วิจัยกำหนดแบ่งระดับความสัมพันธ์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.33 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานเมทสี พูลเลย์ จำกัด น้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.34-0.66 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานเมทสี พูลเลย์ จำกัด ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.67-1.00 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานเมทสี พูลเลย์ จำกัด มาก

### การวิเคราะห์ถดถอย

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมุ่งเน้นที่จะพยากรณ์ตัวแปรด้วยค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งจะเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) การหาค่าประสิทธิ์การถดถอยจะทำได้หลังจากที่ได้สร้าง หรือกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามแล้ว การวิเคราะห์การถดถอย มี 2 ประเภท (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555)

1. การถดถอยเชิงเดียว (Simple regression) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม 1 ตัว

2. การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว (ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป) ซึ่งได้พิจารณาใช้ในการวิจัยนี้ โดยมีตัวแบบดังนี้

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_ix_i + \varepsilon$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ในสมการมีความหมายต่อไปนี้

$\beta_0$  = ค่าคงที่ (constant) ของสมการการถดถอย

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ i

$\varepsilon$  = ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (error or residual) ระหว่าง

ค่าจริง และค่าที่ได้จากสมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธี Stepwise regression เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอย โดยหลักเกณฑ์ Stepwise เป็นวิธีที่ป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ เนื่องจาก เมื่อมีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในสมการถดถอยพหุ (Multiple regression)

จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป ค่าสถิติทดสอบ  $t$  เปลี่ยนไป ซึ่งอาจมีผลทำให้ตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันบางตัวออกไป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาตัวแปรในสมการที่มีความสัมพันธ์กันน้อย ไม่สามารถทำนาย หรือไม่จำเป็นออกมา คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูง และสามารถทำนายได้ดี ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เป็นวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบกำจัดตัวแปรตามขั้นตอนให้เหลือตัวแปรที่สำคัญ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีดังนี้  $r$  คือ ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ถ้าค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก น่าจะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรที่ดี

R Square คือ ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R Square คือ R Square ที่ปรับแก้แล้ว การแปลความหมายเหมือนกับค่า R Square

Std. Error of the Estimate คือ ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

### เกณฑ์การแปลความ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความ โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และระดับความชัดเจน ระดับการปฏิบัติ และระดับความสำเร็จ สำหรับการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติของ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 91) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น ระดับความชัดเจน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ &= (4-1)/4 \\ &= 3/4 \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ดังนั้น อันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.75 ผู้วิจัยกำหนดแบ่งระดับระดับความชัดเจน โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง มีระดับความชัดเจนน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง มีระดับความชัดเจนน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง มีระดับความชัดเจนมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง มีระดับความชัดเจนมากที่สุด

อันตรภาคชั้น ระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

$$= (4-1)/4$$

$$= 3/4$$

$$= 0.75$$

ดังนั้น อันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.75 ผู้วิจัยกำหนดแบ่งระดับระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ เป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง มีระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง มีระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง มีระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง มีระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติมากที่สุด

อันตรภาคชั้น ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ =  $\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$

$$= (4-1)/4$$

$$= 3/4$$

$$= 0.75$$

ดังนั้น อันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.75 ผู้วิจัยกำหนดแบ่งระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ เป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง มีระดับการบรรลุวัตถุประสงค์น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง มีระดับการบรรลุวัตถุประสงค์น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง มีระดับการบรรลุวัตถุประสงค์มาก

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง มีระดับการบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติในบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ในด้านนโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) แผนแม่บทความปลอดภัย (พ.ศ. 2555-2559) บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกไปด้วย นโยบายการบริการงานด้านความปลอดภัยของบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด เนื้อหาสาระของนโยบาย/ยุทธศาสตร์และความชัดเจนของพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการศึกษาแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งประชากรที่เก็บโดยการแจกแบบสอบถามพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด จำนวน 203 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ประกอบด้วย**

ส่วนที่ 1 ความชัดเจนของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์ การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย**

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คานามิตสึ  
พูลเลย์ จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ด้านเนื้อหาสาระ  
ความชัดเจนของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ด้านความชัดเจน  
การแปลงนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ด้านความสำเร็จ  
การบรรลุวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไป  
สู่การปฏิบัติ

**การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ประกอบไปด้วย**

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ และการแปลง  
นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์  
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ กับการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำ นโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

## **ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

**ส่วนที่ 1 ความชัดเจนของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ**

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

จากผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ ด้านนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า

ด้านการเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานฝ่ายผลิต สวมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลตามเหมาะสมของงาน การตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย มีการส่งเสริมการให้มี

การกำหนดความปลอดภัยในขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีนโยบาย ประกาศ และมีการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการความปลอดภัย

ด้านการส่งเสริม และการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารจัดให้มีนโยบายส่งเสริมด้านความปลอดภัยด้านเครือข่าย โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านความปลอดภัย อุบัติเหตุ และการปรับปรุงภายในกลุ่ม บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลด้านความปลอดภัยในกลุ่มบริษัท ธุรกิจยานยนต์กลุ่ม (TCC) แต่ยังคงมีบางส่วนที่การส่งเสริม และการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้านความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึง เพราะขาดการสนับสนุน

ด้านการจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ผู้บริหารมีนโยบาย ให้จัดการฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยกับพนักงาน ที่เข้างานใหม่ จัดหลักสูตรการอบรม และการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงอันตรายจากการเกิด อุบัติเหตุจากการทำงาน และจัดอบรมตามกฎหมายความปลอดภัยที่กำหนดให้มี แต่ในการจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ยังมีพนักงานบางส่วนที่ไม่ได้รับการเพิ่มเติมความรู้ เนื่องจากต้อง ปฏิบัติงานในพื้นที่การผลิต

ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารมีนโยบายจัดให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านความปลอดภัย โดยพนักงานได้รับการสื่อสารจากแผ่นพับ จากระบบคอมพิวเตอร์ แต่การพัฒนาในระบบสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มพนักงานในบริษัท จะมีเพียงพนักงานที่ทำงาน ในสำนักงาน และหัวหน้างานที่สามารถใช้การค้นหาข้อมูลจากระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ ทำให้พนักงานไม่ได้รับข้อมูลที่ทั่วถึง ยังคงใช้ระบบการประชุม เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร จากหัวหน้าสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง จะมีเพียงบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่เป็นพื้นที่ส่วนรวมของ ข้อมูล และถ้าพนักงานไม่สนใจก็จะไม่ทราบข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์

ด้านการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดย ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการจัดการการส่งเสริม กระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เช่น งานสัปดาห์ความปลอดภัย การอบรมด้านความปลอดภัยให้กับ พนักงาน

สรุปผลการศึกษา จากคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความชัดเจนการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยพบว่า ทุกท่านเห็นสอดคล้องร่วมกันว่า

มีความชัดเจนด้านนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง การสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล การส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงาน ปฏิบัติได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการ ด้านความปลอดภัยไปสู่พนักงานให้มากที่สุด แต่มีบางส่วนที่ต้องการความสนับสนุนจากผู้บริหาร ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายให้มีศักยภาพมากขึ้น และการสร้างระบบสารสนเทศให้ พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างครอบคลุมพนักงานทุกส่วนงาน

## ส่วนที่ 2 การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ

### ความชัดเจนในแปลงนโยบายเพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนในการแปลงนโยบายเพื่อการนำไปปฏิบัติ บริษัท คานะมิทสึ พูลส์ จำกัด พบว่า

ด้านการเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยโดยตรง ตามที่กฎหมายกำหนด จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงของกระบวนการทำงานของพนักงาน กำหนดให้มีการพัฒนา และปรับปรุงการทำงานเพื่อความปลอดภัย และการตรวจสอบอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งาน และมีความปลอดภัย

ด้านการส่งเสริม และการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมกระตุ้นจิตสำนึกความปลอดภัย และพัฒนาลูกจ้างให้ตระหนักถึงความปลอดภัย โดยจัดให้มีงานสัปดาห์ความปลอดภัยปีละสองครั้ง และการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยโดยการส่งต่อข้อมูลด้านความปลอดภัยภายในเครือข่าย บริษัท และลูกค้า เพื่อนำไปตรวจสอบ แก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

ด้านการจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน

ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อใช้ป็นสื่อประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานในบริษัทได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์

ด้านการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดย ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมความปลอดภัย มีการส่งเสริมให้เขียนข้อเสนอแนะ ข้อปรับปรุง เพื่อพัฒนาด้านความปลอดภัย จัดให้มีการเดินตรวจสอบด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และให้มีการปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้มีความปลอดภัย

สรุปผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในด้านความชัดเจน ผู้วิจัยพบว่า ทุกท่านมีความเห็นร่วมกัน บริษัทมีการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด มีการส่งเสริมพื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย การจัดให้มีการกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย มีความสอดคล้องกับนโยบาย แต่เรื่องการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีการสื่อสารยังไม่ครอบคลุม เห็นควรให้ผู้บริหารเพิ่มการพัฒนาในด้านนี้ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

### **ส่วนที่ 3 ความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ**

#### **ความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ**

จากผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ ด้านความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า

ด้านการเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงผลในรูปแบบหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พนักงานได้รับการดูแล และจัดหาอุปกรณ์ ป้องกันภัยส่วนบุคคลตามความเหมาะสม และความเสียงงานงานอย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดหาเพิ่มให้หากอันเดิมชำรุดเสียหาย แต่ก็ยัง พบว่า พนักงานบางส่วนได้รับอุปกรณ์แล้วแต่ไม่สวมใส่

ด้านการส่งเสริม และการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงผลในรูปแบบของจิตสำนึก และองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่จัดขึ้น โดยคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมด้านความปลอดภัยให้ได้มากที่สุด

ด้านการจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแสดงผลในการอบรมด้านความปลอดภัย โดยในเรื่องการอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงานตามหลักสูตรความปลอดภัยทางบริษัท จัดให้มีการอบรมกับพนักงานที่เข้าใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และนำมาใช้ในการทำงาน แต่ในเรื่องการเพิ่มเติมความรู้

ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานที่เป็นคนเก่า ยังมีไม่ครอบคลุม

ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแสดงผลในรูปของการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ ด้านความปลอดภัย ในการสื่อสารให้พนักงานทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัท จะผ่านช่องทาง การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ พนักงานมีความพึงพอใจระดับหนึ่ง เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับ ยังประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นยังไม่เพียงพอ การแจ้งข้อมูลข่าวสาร ถึงการประชุมในตอนเช้าของทุกแผนกเป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร

ด้านการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพแสดงผลในรูปวัฒนธรรมความปลอดภัย ในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในกิจกรรมที่คณะกรรมการความปลอดภัยจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความตระหนักเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่อง หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเรื่องอุปกรณ์ ความปลอดภัยส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม และพนักงานส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตาม พนักงาน ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย และได้รับข้อมูลข่าวสารทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ และการประชุมในช่วงเช้าของทุกแผนก รวมทั้งทุกคนให้ความร่วมมือในกิจกรรมความปลอดภัย ที่จัดขึ้นเป็นอย่างดี แต่มีบางส่วนที่ต้องพัฒนามากขึ้น คือ ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ยังไม่ ครอบคลุมทุกส่วนงาน

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

**ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

ตารางที่ 2 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน (203 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>			
ชาย		98	48.28
หญิง		105	51.72
<b>อายุ</b>			
ตั้งแต่ 20 ปีลงมา		1	0.49
21-30 ปี		157	77.34
31-40 ปี		40	19.70
41-50 ปี		5	2.46
<b>สถานภาพ</b>			
สมรส		-	-
โสด		74	36.45
สมรส		127	62.56
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่		2	0.99
<b>การศึกษา</b>			
มัธยมศึกษา/ ปวช./ ปวส.		186	91.63
ปริญญาตรี		16	7.88
สูงกว่าปริญญาตรี		1	0.49
<b>รายได้ (...) บาท</b>			
น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือน		4	1.97



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (203 คน)	ร้อยละ (100.00)
รายได้ (....) บาท		
10,001-20,000 บาท/ เดือน	101	49.75
20,001-30,000 บาท/ เดือน	77	37.93
30,001-40,000 บาท/ เดือน	9	4.43
40,001-50,000 บาท/ เดือน	6	2.96
มากกว่า 50,001 บาท/ เดือน	6	2.96
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	5.42
ตั้งแต่ 1-3 ปี	158	77.83
ตั้งแต่ 4-6 ปี	24	11.82
ตั้งแต่ 7-10 ปี	10	4.93

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด ผู้วิจัยสรุปผลเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

เพศของพนักงานที่ทำงานใน บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.72 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.28

อายุของพนักงานที่ทำงานใน บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 21-30ปี คิดเป็นร้อยละ 77.34 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.70 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.46 และอายุตั้งแต่ 20 ปี ลงมา น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.49

สถานภาพของพนักงานที่ทำงานใน บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.56 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.45 และสถานภาพหย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.99

ระดับการศึกษาของพนักงานที่ทำงานใน บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ ปวช./ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 91.63 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.88 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.49

รายได้ของพนักงานที่ทำงานใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ในกลุ่ม 10,001-20,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมา คือ กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมา คือ กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 4.43 รองลงมา คือ กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท/ เดือน กับกลุ่มรายได้ มากกว่า 50,001 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 2.96 และกลุ่มรายได้น้อยกว่า 10,000บาท/ เดือน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.97

ระยะเวลาในการทำงานของ พนักงานที่ทำงานใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.83 รองลงมา คือ ระยะเวลาตั้งแต่ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.82 รองลงมา คือ ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.42 และระยะเวลาตั้งแต่ 7-10 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.93

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 21-30 ปี สถานะภาพสมรส โดยมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ ปวช./ ปวส. มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี

**ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ความชัดเจนด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

ตารางที่ 3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับ ด้านของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครอง แรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์				μ	σ	ระดับความชัดเจน	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	1. ผู้บริหาร มีนโยบายให้พนักงานได้รับอุปกรณ์ PPE ที่เหมาะสม และสวมใส่ตลอดเวลาทำงาน	0	9 (4.43)	127 (62.56)				

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ ชัดเจน	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	2. ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการตรวจสอบ แก้ไข ติดตาม และประเมินผลด้านความปลอดภัย	0	10	192				
		(4.93)	(94.58)	(0.49)				
3. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ทุกคนศึกษา วิจัย และพัฒนางานให้เกิดความปลอดภัย	5	26	117	55	3.09	.70	มาก	2
	(2.46)	(12.81)	(57.64)	(27.09)				
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					3.11	.32	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา ความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.11$ ,  $\sigma = .32$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

ผู้บริหาร มีนโยบายให้พนักงานได้รับอุปกรณ์ PPE ที่เหมาะสม และสวมใส่ตลอดเวลาทำงาน พบว่า พนักงานมีสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.29$ ,  $\sigma = .54$ ) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ทุกคนศึกษา วิจัย และพัฒนางานให้เกิดความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = .70$ ) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการตรวจสอบ แก้ไข ติดตาม และประเมินผลด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของการนำนโยบาย

ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.96, \sigma = .23$ ) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ  
วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ  
เครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2	ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความคิด ชัดเจน	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	1. ผู้บริหารมีนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการสร้างเครือข่าย ด้านความปลอดภัย	0	25 (12.32)	121 (59.61)				
2. ผู้บริหารมีนโยบาย การประสาน ความร่วมมือกับ เครือข่ายต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ฯ	6	38 (18.72)	102 (50.25)	57 (28.08)	3.03	.77	มาก	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					3.10	.65	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา ความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ  
เครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวม  
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจน  
การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 3.10, \sigma = .65$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บริหารมีนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = .65$ ) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารมีนโยบาย การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = .77$ ) เป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3	ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความคิด ชัดเจน	อันดับ
	นโยบาย/ ยุทธศาสตร์							
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ผู้บริหารมีนโยบายให้ ส่งเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เข้าอบรม และให้มีการ อบรมเพิ่มเติม	0	130 (64.04)	73 (35.96)	0	2.36	.48	น้อย	1
2. ผู้บริหารมีนโยบายจัด ให้มีการอบรมเพิ่มเติมกับ พนักงาน ทุกคน 100% เป็นประจำ ทุกปี	2 (0.99)	131 (64.53)	70 (34.48)	0	2.33	.49	น้อย	2
3. ผู้บริหารจัดให้มี ศูนย์ให้ความรู้ ด้านความปลอดภัย ในบริษัท	11 (5.42)	127 (62.56)	65 (32.02)	0	2.27	.55	น้อย	3
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.32	.44	น้อย	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา ด้านความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.32, \sigma = .44$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บริหารมีนโยบายให้ส่งเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เข้าอบรม และให้มีการอบรมเพิ่มเติม พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.36, \sigma = .48$ ) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารมีนโยบายจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติมกับพนักงานทุกคน 100% เป็นประจำทุกปี พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.33, \sigma = .49$ ) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในบริษัท พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.27, \sigma = .55$ ) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ  
วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ  
สภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4	ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ ชัดเจน	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	1. ผู้บริหารมีนโยบาย ให้มีการสร้างระบบ ฐานข้อมูลความปลอดภัย ฯ	8 (3.94)	194 (95.57)	1 (0.49)				
2. ผู้บริหารส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงาน มีการสืบค้นข้อมูล ด้านความปลอดภัย ฯ	117 (57.64)	29 (14.29)	7 (3.45)	50 (24.63)	1.95	1.27	น้อย	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					1.96	.66	น้อย	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา ด้านความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4  
การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานพนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การนำ  
นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.96$ ,  $\sigma = .66$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้  
ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการสร้างระบบฐานข้อมูลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจน  
การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย  
( $\mu = 1.97$ ,  $\sigma = .21$ ) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีการสืบค้นข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.95$ ,  $\sigma = 1.27$ ) เป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความชัดเจน และอันดับของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5	ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ ชัดเจน	อันดับ
	นโยบาย/ ยุทธศาสตร์							
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ผู้บริหารมีนโยบาย/ กิจกรรมส่งเสริม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในกิจกรรม ความปลอดภัย ฯ	0	24 (11.82)	122 (60.10)	57 (28.08)	3.16	.61	มาก	1
2. ผู้บริหารมีนโยบาย จัดตั้งหน่วยงาน ความปลอดภัย เพื่อรับผิดชอบงาน ฯ	0	35 (17.24)	168 (82.76)	0	2.83	.38	มาก	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ					3.00	.43	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา ความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า



ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = .43$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตาม ความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = .61$ ) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารมีนโยบายจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัย เพื่อรับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน ได้ตามความชัดเจน การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = .38$ ) เป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับด้านการแปลงนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายไปสู่การปฏิบัติของ			ระดับ	อันดับ
นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	$\mu$	$\sigma$	ความ	
ในการทำงาน บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด			ชัดเจน	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.02	.65	มาก	1
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ เครื่องข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.39	.46	น้อย	3
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.16	.60	น้อย	4

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายไปสู่การปฏิบัติของ นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
			ความ ชัดเจน	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.10	.84	น้อย	5
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	2.81	.59	มาก	2
ภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายไปสู่ การปฏิบัติ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด	2.49	.60	น้อย	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความชัดเจนของ  
วัตถุประสงค์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด พบว่า ภาพรวมความชัดเจนของ  
วัตถุประสงค์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ไปสู่การปฏิบัติ พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบาย  
ไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.49, \sigma = .60$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน  
ได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02, \sigma = .65$ ) เป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงาน  
ได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.81, \sigma = .59$ ) เป็นอันดับที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้

ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.39, \sigma = .46$ ) เป็นอันดับที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.16, \sigma = .60$ ) เป็นอันดับที่ 4

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.10, \sigma = .84$ ) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ภาพรวมระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิทสี พูลเลย์ จำกัด ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.49, \sigma = .60$ )

รายด้านยุทธศาสตร์นั้น ผู้วิจัยพบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานตามการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาглоการจัดการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการพนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้น้อย ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นควรให้ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย การเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานเก่า และพนักงานที่ต้องนำความรู้ด้านความปลอดภัยไปใช้ในการทำงาน และระบบสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า และการสื่อสารที่มากขึ้น

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ระดับการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/  
ยุทธศาสตร์การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ  
ความปลอดภัย บริษัท คานามิตสึ พูลเดย์ จำกัด

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ  
ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ยุทธศาสตร์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1  
การเสริมสร้าง การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1	การนำนโยบายปฏิบัติ				μ	σ	ระดับ การ ปฏิบัติ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. นายจ้างจัดให้มี เจ้าหน้าที่และ คณะกรรมการ ความปลอดภัย ฯ ตามที่ กฎหมายกำหนด	0	5 (2.46)	136 (67.00)	62 (30.54)	3.28	0.50	มาก ที่สุด	1
2. จัดให้มีการตรวจสอบ สิ่งแวดล้อมในการ ทำงานงานและประเมิน ความเสี่ยงของงาน	0	129 (63.55)	16 (7.88)	58 (28.57)	2.65	.90	มาก	3
3. จัดให้มีการตรวจสอบ ความปลอดภัย ฯ ประชุม เพื่อดำเนินการแก้ไข ตรวจสอบผล การปรับปรุง	0	36 (17.73)	105 (51.72)	62 (30.54)	3.13	.68	มาก	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน					3.02	.65	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02$ ,  $\sigma = .65$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.28$ ,  $\sigma = .50$ ) เป็นอันดับที่ 1

จัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประชุม เพื่อดำเนินการแก้ไข ตรวจสอบผลการปรับปรุง พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.13$ ,  $\sigma = .68$ ) เป็นอันดับที่ 2

จัดให้มีการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประเมินความเสี่ยงของงาน พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.65$ ,  $\sigma = .90$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ผู้วิจัยพบว่า มีการให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ได้อย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย การส่งเสริมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เกิดความปลอดภัย แต่พบว่า ในเรื่องของการจัดให้มีการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินความเสี่ยงของงานยังมีน้อย เห็นควรให้ผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชา กำหนดนโยบายมาตรฐาน และมอบหมายงานให้มีการตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงของการทำงานของพนักงาน และพื้นที่การทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีความเสี่ยงลดลง

ตารางที่ 10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับ  
ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2  
การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2	การนำนโยบายปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ปฏิบัติ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นจิตสำนึก และการพัฒนา ของลูกจ้าง	1 (0.49)	13 (6.40)	188 (92.61)	1 (0.49)	2.93	.29	มาก	1
2. การแลกเปลี่ยนความรู้ และ การแก้ไขปัญหา ด้านความปลอดภัย กับบริษัทในเครือ ฯ	100 (49.26)	34 (16.75)	69 (33.99)	0	1.85	.90	น้อย	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน					2.39	.46	น้อย	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ นำนโยบายไปสู่  
การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง  
และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.39$ ,  $\sigma = .46$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ  
ได้ดังนี้

มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และกระตุ้นจิตสำนึก และการพัฒนาของลูกจ้าง พบว่า  
พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = .29$ ) เป็นอันดับที่ 1

การแลกเปลี่ยนความรู้ และการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยกับบริษัทในเครือข่าย พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.85$ ,  $\sigma = .90$ ) เป็นอันดับที่ 2

สรุปผลการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ผู้วิจัยพบว่า มีการให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย โดยให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และกระตุ้นจิตสำนึก และการพัฒนาของลูกจ้าง ในระดับมาก แต่การพัฒนาศักยภาพด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และการแก้ไขปัญหา ด้านความปลอดภัยร่วมกับบริษัทในเครือมีระดับน้อย เห็นควรให้ผู้บริหารส่งเสริม ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่าย และบริษัทต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อหารแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยได้หลากหลายแนวทาง รวมทั้งการประสานงานความร่วมมือระหว่าง เครือข่ายกับบริษัทในเครือ กระชับความสัมพันธ์มากขึ้น มอบหมายผู้รับผิดชอบ โดยเฉพาะ และการจัดกิจกรรมร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3	การนำนโยบายปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. มีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคน	6 (2.96)	123 (60.59)	21 (10.34)	53 (26.11)	2.60	.91	มาก	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3	การนำนโยบายปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ปฏิบัติ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
2. มีการจัดอบรม เจ้าหน้าที่ที่ทำงาน ด้านความปลอดภัย เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร	5 (2.46)	112 (55.17)	86 (42.36)	0	2.40	.54	น้อย	2
3. มีศูนย์การเรียนรู้ ด้านความปลอดภัย ในบริษัท	106 (52.22)	95 (46.80)	2 (0.99)	0	1.49	.52	น้อย ที่สุด	3
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.16	.60	น้อย	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.16$ ,  $\sigma = .60$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

มีการจัดอบรม เพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคน พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.60$ ,  $\sigma = .91$ ) เป็นอันดับที่ 1

มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านความปลอดภัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.40$ ,  $\sigma = .54$ ) เป็นอันดับที่ 2

มีศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในบริษัท พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\mu = 1.49$ ,  $\sigma = .52$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้าง และการจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยพบว่า พนักงานมีการให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย



ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการจัดองค์ความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย โดยให้ความสำคัญต่อการจัดการอบรมเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคนมาก แต่พบว่า มีการจัดการอบรมเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานด้านความปลอดภัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า การให้ความสำคัญต่อการจัดศูนย์การเรียนรู้ แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านความปลอดภัยในบริษัทน้อยที่สุด เห็นควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการจัดองค์ความรู้ให้กับพนักงานให้มากขึ้น หลากหลายช่องทาง ทั้งการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมกลุ่มด้านความปลอดภัย การจัดแหล่งค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน ในการจัดการด้านความปลอดภัย

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4	การนำนโยบายปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลด้านความปลอดภัยจากระบบฐานข้อมูลได้จากทุกที่	98	48	57	0	1.80	.85	น้อย	3
	(48.28)	(23.65)	(28.08)					
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์	0	127	76	0	2.37	.49	น้อย	1
		(62.56)	(37.44)					

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 4	การนำนโยบายปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ปฏิบัติ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
3. มีอุปกรณ์ เครื่องมือเตรียมพร้อม สำหรับการ ค้นคว้างาน ด้านความปลอดภัย	93 (45.81)	51 (25.12)	2 (0.99)	57 (28.08)	2.11	1.26	น้อย	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.10	.84	น้อย	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงาน มีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.10$ ,  $\sigma = .84$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ พบว่าพนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.37$ ,  $\sigma = .49$ ) เป็นอันดับที่ 1

มีอุปกรณ์ เครื่องมือเตรียมพร้อมสำหรับการค้นคว้างานด้านความปลอดภัย พบว่าพนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.11$ ,  $\sigma = 1.26$ ) เป็นอันดับที่ 2

พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลด้านความปลอดภัยจากระบบฐานข้อมูลได้จากทุกที่ พบว่าพนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.80$ ,  $\sigma = .85$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยพบว่า มีการให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย พบว่า

เรื่องการพัฒนากระบวนการสารสนเทศให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ เรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับการสืบค้นข้อมูลทางด้านความปลอดภัย และเรื่องโอกาสการสืบค้นข้อมูล ด้านความปลอดภัยที่พนักงานค้นได้ทุกที่ เห็นควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทั่วถึงทุกกลุ่ม ตั้งแต่ฝ่ายบริหารจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ เพิ่มความหลากหลายในการค้นคว้าข้อมูล ที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึง ได้ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความรู้ และแนวทางการพัฒนา ด้านความปลอดภัยที่ดี

ตารางที่ 13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของ ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5	การนำนโยบายปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บริหารมอบหมาย ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย	0	105 (51.72)	93 (45.81)	5 (2.46)	2.51	.55	มาก	3
2. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	1 (0.49)	27 (13.30)	118 (58.13)	57 (28.08)	3.14	.65	มาก	1
3. มีหน่วยงาน ด้านความปลอดภัย ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ ความปลอดภัย	3 (1.48)	97 (47.78)	46 (22.66)	57 (28.08)	2.77	.88	มาก	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ					2.81	.59	มาก	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = .59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ พบว่าพนักงานมีความการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = .65$ ) เป็นอันดับที่ 1

มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัย พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = .88$ ) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บริหารมอบหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยพบว่าพนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = .55$ ) เป็นอันดับที่ 3

สรุปผลการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยพบว่า มีการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพมาก พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว โดยมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานด้านความปลอดภัยเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย แต่พบว่า ในเรื่องความร่วมมือขอพนักงานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยยังน้อย เห็นควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จัดผู้รับผิดชอบ หรือทีมรับผิดชอบโดยเฉพาะ เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย และทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ตารางที่ 14 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด

ด้านระดับการปฏิบัติของการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ไปปฏิบัติ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ปฏิบัติ	อันดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตาม มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.11	.32	มาก	1
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.10	.65	มาก	2
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.32	.44	น้อย	4
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1.96	.66	น้อย	5
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	3.00	.43	มาก	3
ภาพรวมระดับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ไปปฏิบัติ	2.70	.44	มาก	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ระดับการปฏิบัติ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมด้านการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = .44$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.11, \sigma = .32$ ) เป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10, \sigma = .65$ ) เป็นอันดับที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = .43$ ) เป็นอันดับที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.32, \sigma = .44$ ) เป็นอันดับที่ 4

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.96, \sigma = .66$ ) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ภาพรวมระดับการปฏิบัติ การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70, \sigma = .44$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

รายด้านยุทธศาสตร์นั้น ผู้วิจัยพบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพทำงาน พนักงานมีการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เห็นควรให้ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย และระบบสารสนเทศเพื่อการค้นหา และการสื่อสารที่มากขึ้น

### ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ ของการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ 15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย		มาก					
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ทุกคนได้รับการดูแลและจัดหาอุปกรณ์ PPE ตามความเหมาะสมและความเสี่ยง	0	2	133	68	3.33	0.49	มากที่สุด	1
		(0.99)	(65.52)	(33.50)				
2. พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่ระบุไว้อย่างเคร่งครัด	0	32	171	0	2.84	.37	มาก	2
		(15.76)	(84.24)					
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					3.08	.30	มาก	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08, \sigma = .30$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ทุกคนได้รับการดูแล และจัดหาอุปกรณ์ PPE ตามความเหมาะสม และความเสียง พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.33, \sigma = .49$ ) เป็นอันดับที่ 1

พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่ระบุไว้อย่างเคร่งครัด พบว่า พนักงาน พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ( $\mu = 2.84, \sigma = .37$ ) เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท คานเมทสี พูลเลย์ จำกัด ให้ความสำคัญ ในนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานในเรื่องการจัดหาให้ ทุกคนได้รับการดูแล และจัดหาอุปกรณ์ PPE ตามความ เหมาะสม และความเสียงของงานที่ปฏิบัติ เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน และ พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่ระบุไว้อย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ ด้านความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องเครือข่ายด้านความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	1. พนักงานเป็น สมาชิกของกลุ่ม หรือเครือข่าย ความปลอดภัย ของบริษัท	9 (4.43)	130 (64.04)	7 (3.45)				



ตารางที่ 16 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	2. สมาชิกในกลุ่มเข้า ร่วมกิจกรรมส่งเสริม ด้านความปลอดภัย	7 (3.45)	120 (59.11)	19 (9.36)				
3. สมาชิกให้ ความร่วมมือกับ กิจกรรมของกลุ่ม	7 (3.45)	122 (60.10)	17 (8.37)	57 (28.08)	2.61	.93	มาก	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.59	.92	มาก	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความสำเร็จ การบรรลุวัตถุประสงค์ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องจิตสำนึก และองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 พนักงาน สามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = .92$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

สมาชิกในกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = .93$ ) เป็นอันดับที่ 1

สมาชิกให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของกลุ่ม พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.61$ ,  $\sigma = .93$ ) เป็นอันดับที่ 2

พนักงานเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือเครือข่ายความปลอดภัยของบริษัทกลุ่ม พบว่าพนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = .95$ ) เป็นอันดับที่ 3

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องจัดให้สมาชิกในกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยของบริษัทที่จัดขึ้น และมอบหมายให้หน้าที่ในการดูแลเพื่อนพนักงาน ให้ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยของบริษัท และสมาชิกให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้มีการพัฒนาทั้งสมาชิก และพนักงานอย่างต่อเนื่อง และผลักดันให้พนักงานเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือเครือข่ายความปลอดภัยของบริษัท เพื่อเป็นกำลังสำคัญของการทำกิจกรรมความปลอดภัยให้ประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 17 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความรู้ด้านความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	1. พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านความปลอดภัย	2 (0.99)	108 (53.20)	25 (12.32)				
2. พนักงานมีความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัย	1 (0.49)	123 (60.59)	22 (10.84)	57 (28.08)	2.67	.89	มาก	2
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.72	.89	มาก	

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า ภาพรวม การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.72$ ,  $\sigma = .89$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.78$ ,  $\sigma = .93$ ) เป็นอันดับที่ 1

พนักงานมีความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานพนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = .89$ ) เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด ให้ความสำคัญในนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องพนักงานได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้ด้านการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และได้แนวทางการทำงานอย่างปลอดภัย รวมทั้งได้ทราบผลกระทบหากทำงานไม่ปลอดภัย และพนักงานมีความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัย ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดอบรมขึ้น ทั้งอบรมภายใน และภายนอกให้พนักงานได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 18 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ  
ด้านความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 4  
การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ  
ด้านความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	1. ระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์ สามารถใช้งาน ได้ทุกที่	107 (52.71)	39 (19.21)	1 (0.49)				
2. ทุกคนได้ใช้บริการ ระบบข้อมูล และสารสนเทศ เพื่อค้นคว้าข้อมูล ด้านความปลอดภัย	105 (51.72)	27 (13.30)	71 (34.98)	0	1.83	.92	น้อย	3
3. มีความพึงพอใจ ในการบริการ ด้านข้อมูล และ การประชาสัมพันธ์	0	131 (64.53)	72 (35.47)	0	2.35	.48	น้อย	1
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน					2.07	.86	น้อย	

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบาย  
ไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

ด้านความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.07, \sigma = .86$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ การบริการด้านข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.35, \sigma = .48$ ) เป็นอันดับที่ 1

ระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ สามารถใช้งานได้ทุกที่ พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.03, \sigma = 1.08$ ) เป็นอันดับที่ 2

ทุกคนได้ใช้บริการระบบข้อมูล และสารสนเทศ เพื่อค้นหาข้อมูลด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.83, \sigma = .92$ ) เป็นอันดับที่ 3

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ให้ความสำคัญในนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย การพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีความพึงพอใจในการบริการด้านข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ สามารถได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ สามารถใช้งานได้ทุกที่ เพื่อให้เกิดความสะดวก และการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว และผลักดันให้ทุกคนได้ใช้บริการระบบข้อมูล และสารสนเทศ เพื่อค้นหาข้อมูลด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 19 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับ ด้านความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	1. พนักงานให้ ความร่วมมือ กับกิจกรรม ด้านความปลอดภัย ที่จัดขึ้น	1 (0.49)	105 (51.72)	40 (19.70)				
2. พนักงานมี ความพึงพอใจกับ กิจกรรมที่หน่วยงาน ความปลอดภัยจัดขึ้น	1 (0.49)	30 (14.78)	172 (84.73)	0	2.84	.38	มาก	2
3. พนักงานมี ความพึงพอใจกับข้อมูล ข่าวสารที่ได้รับ	1 (0.49)	125 (61.58)	20 (9.85)	57 (28.08)	2.66	.90	มาก	4
4. จำนวนการประสบ อันตรายลดลงจากปี ที่ผ่านมา (ปี 2556 จำนวน 8 ราย)	0	113 (55.67)	79 (38.92)	11 (5.42)	2.50	.60	น้อย	5

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 5	ระดับความสำเร็จการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
	5. พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน	1 (0.49)	24 (11.82)	178 (87.68)				
6. พนักงานมีการตรวจสอบจุดอันตรายก่อนเริ่มงานทุกครั้ง	13 (6.40)	114 (56.16)	76 (37.44)	0	2.31	.59	น้อย	6
ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					2.66	.48	มาก	

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการบรรลุ วัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.66, \sigma = .48$ ) เมื่อจำแนกเป็น รายข้อได้ดังนี้

มีพนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการ ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.87, \sigma = .35$ ) เป็นอันดับที่ 1

พนักงานมีความพึงพอใจกับกิจกรรมที่หน่วยงานความปลอดภัยจัดขึ้น พบว่า พนักงาน สามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.84, \sigma = .38$ ) เป็นอันดับที่ 2

พนักงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยที่จัดขึ้น พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.75, \sigma = .87$ ) เป็นอันดับที่ 3

พนักงานมีความพึงพอใจกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.66, \sigma = .90$ ) เป็นอันดับที่ 4

จำนวนการประสบอันตรายลดลงจากปีที่ผ่านมา (ปี 2556 จำนวน 8 ราย) พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.50, \sigma = .60$ ) เป็นอันดับที่ 5

พนักงานมีการตรวจสอบจุดอันตรายก่อนเริ่มงานทุกครั้ง พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.31, \sigma = .59$ ) เป็นอันดับที่ 6

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จ และอันดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย และยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด

ระดับความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด	$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.08	.30	มาก	1
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.59	.92	มาก	4
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.72	.89	มาก	2



## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ระดับความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด	$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำเร็จ	อันดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.07	.86	น้อย	5
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	2.66	.48	มาก	3
ภาพรวมระดับความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติของ นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด	2.63	.66	มาก	

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย และยุทธศาสตร์ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = .66$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08$ ,  $\sigma = .30$ ) เป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่อง ความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.72$ ,  $\sigma = .89$ ) เป็นอันดับที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ เรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.66, \sigma = .48$ ) เป็นอันดับที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องเครือข่ายด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59, \sigma = .92$ ) เป็นอันดับที่ 4

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.07, \sigma = .86$ ) เป็นอันดับที่ 5

### **ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ และการแปลงนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ**



ผลการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $R = .883$ )

ผลการศึกษา เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $F\text{-prob} = .000$ ) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $R = .883$ ) และส่งผลกระทบต่อกรนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ร้อยละ 88.3

การศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ( $B = .582, \beta = .883$ )

ด้านการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $R = .889, \text{Sig.} = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $R = .889$ )

ผลการศึกษา เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $F\text{-prob} = .000$ ) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $R = .889$ ) และส่งผลกระทบต่อกรนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ร้อยละ 88.9

การศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ กับ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ไปในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงลบ ( $B = -.443$ ,  $\beta = -.607$ )

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ

	การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติของ บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด					
	การนำนโยบาย		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)			
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	R	Sig.	B	$\beta$	t-value	t-prob
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.854	.000	.623	.854	16.587	.000
F-value, F-prob			539.286	.000		
R, R square, R square Adjusted			.854	.728	.727	
Std.error of estimate			.22748			

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการนำ นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด ( $R = .854, \text{Sig.} = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการนำ นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $R = .854$ )

ผลการศึกษา เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด ( $F\text{-prob} = .000$ ) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $R = .854$ ) และส่งผลต่อการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด ร้อยละ 85.4

การศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ( $B = .623, \beta = .854$ )

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ของ บริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด					
	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)			
	R	Sig.	B	$\beta$	t-value	t-prob
การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.833	.000	1.341	.883	-7.223	.000
F-value, F-prob			714.251	.000		
R, R square, R square Adjusted			.883	.780	.779	
Std.error of estimate			.31057			

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ บริษัท คาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความชัดเจน

ของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ( $R = .883$ , Sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า  
ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความชัดเจนของ  
วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $R = .833$ )

ผลการศึกษา เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน  
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนของวัตถุประสงค์  
นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ  
ในบริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ( $F\text{-prob} = .000$ ) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด  
( $R = .833$ ) และส่งผลต่อการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ  
บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ร้อยละ 83.3

การศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์  
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนของ  
วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ไปปฏิบัติใน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมี  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในเชิงบวก  
( $B = 1.341$ ,  $\beta = .883$ )

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ กับการนำ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ



ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติของ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด					
	การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไป ปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)			
	R	Sig.	B	$\beta$	t-value	t-prob
การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.986	.000	1.093	.986	-2.945	.004
F-value, F-prob			6871.609	.000		
R, R square, R square Adjusted			.986	.972	.971	
Std.error of estimate			.11172			

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ( $R = .986$ ,  $Sig. = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $R = .986$ )

ผลการศึกษา เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ( $F\text{-prob} = .000$ ) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $R = .986$ ) และส่งผลต่อการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ไปปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ร้อยละ 98.6

การศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในเชิงบวก ( $B = 1.093, \beta = .986$ )

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างความชัดเจนของ วัตถุประสงค์นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์/ นโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ					
	ความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์		การนำนโยบาย ความปลอดภัยไปปฏิบัติ		การบรรลุเป้าประสงค์ ของการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ	
	r	p	r	p	r	p
ยุทธศาสตร์ที่ 1	.626**	.000	.916**	.000	.823**	.000
ยุทธศาสตร์ที่ 2	.943**	.000	.946**	.000	.959**	.000
ยุทธศาสตร์ที่ 3	.894**	.000	.944**	.000	.975**	.000
ยุทธศาสตร์ที่ 4	.900**	.000	.963**	.000	.979**	.000
ยุทธศาสตร์ที่ 5	.877**	.000	.972**	.000	.964**	.000

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างยุทธศาสตร์/ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .626, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนา ศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .943, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .894, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .900, p = .000$ ), และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ( $r = .877, p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ การนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับ  
 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .916, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนา  
 ศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .946,$   
 $p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงาน ( $r = .944, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .963, p = .000$ ),  
 และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
 และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ( $r = .972, p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ การบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับ  
 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .823, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนา  
 ศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .959,$   
 $p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงาน ( $r = .975, p = .000$ ), ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .979, p = .000$ ),  
 และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
 และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ( $r = .964, p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา โดยภาพรวมด้านความชัดเจนของนโยบายความปลอดภัย  
 อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
 และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ และด้านความสำเร็จการบรรลุเป้าหมาย ของการนำนโยบาย  
 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1  
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ยกเว้น  
 ด้านความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ  
 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .626,$   
 $p = .000$ )

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความชัดเจนของ  
วัตถุประสงค์นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำ  
นโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์  
นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำ  
นโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

	การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ			
	การนำนโยบายความปลอดภัย ไปปฏิบัติ		การบรรลุเป้าประสงค์ของ การนำนโยบายไปปฏิบัติ	
	r	p	r	p
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	.854**	.000	.883**	.000

\*P<0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาพรวมความชัดเจน  
ของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์กับภาพรวมการนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ  
และภาพรวมการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมภาพรวม  
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมการนำนโยบาย  
ความปลอดภัยไปปฏิบัติ ( $r = .854, p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมี  
ความสัมพันธ์กับภาพรวมการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $r = .883, p = .000$ )  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาพรวมการนำนโยบาย  
ความปลอดภัยไปปฏิบัติกับ ภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์  
และภาพรวมการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมการนำ  
นโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์  
ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ( $r = .854, p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $r = .986$ ,  $p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างภาพรวมการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ และภาพรวมการนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ( $r = .883$ ,  $p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมการนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ ( $r = .986$ ,  $p = .000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลจากการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ มีการวางวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการแปลงนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปสู่การปฏิบัติ โดยไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ นำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมกับพนักงานใน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ซึ่งทำให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างสูงสุด

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ในด้านนโยบาย/ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ได้จำแนกปัจจัยการศึกษาประกอบไปด้วย นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความชัดเจน เนื้อหาสาระ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ดังนี้ (1) การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการศึกษาแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งประชากรที่เก็บ โดยการแจกแบบสอบถามพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด จำนวน 98 ราย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ มีค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การนำข้อมูลมาประมวลผล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และในด้านสาระสำคัญของกรนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของการกรนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติของ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการเก็บ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แล้วนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) จำนวน 5 ราย จากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท

### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด สามารถสรุปได้ว่า

#### ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการศึกษา ด้านการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกท่านเห็นสอดคล้องร่วมกันว่ามีความชัดเจน ด้านนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง การสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล การส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการด้านความปลอดภัยไปสู่พนักงานให้มากที่สุด แต่มีบางส่วนที่ต้องการความสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายให้มีความผูกพันมากขึ้น และการสร้างระบบสารสนเทศให้พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างครอบคลุมพนักงานทุกส่วนงาน

#### ความชัดเจนในแปลงนโยบายเพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนในการแปลงนโยบายเพื่อการนำไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ทุกท่านมีความเห็นร่วมกัน บริษัทมีการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด มีการส่งเสริมพื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย การจัดให้มีการกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย มีความสอดคล้องกับนโยบาย แต่เรื่องการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีการสื่อสารยังไม่ครอบคลุม

#### ความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ

จากผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ด้านความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า



ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเรื่อง อุปสรรคความปลอดภัยส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม และพนักงานส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามพนักงาน ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย และได้รับข้อมูลข่าวสารทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ และการประชุมในช่วงเช้าของทุกแผนก รวมทั้งทุกคนให้ความร่วมมือในกิจกรรมความปลอดภัยที่จัดขึ้นเป็นอย่างดี แต่มีบางส่วนที่ต้องพัฒนามากขึ้น คือ ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ยังไม่ครอบคลุมทุกส่วนงาน

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส โดยมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ ปวช./ ปวส. มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ความชัดเจนด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

ผลการศึกษา ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด พบว่า ภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา ความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1

การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บริหาร มีนโยบายให้พนักงานได้รับอุปกรณ์ PPE ที่เหมาะสม และสวมใส่ตลอดเวลา ทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ทุกคนศึกษา วิจัย และพัฒนางานให้เกิดความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา ความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกได้ดังนี้

ผู้บริหารมีนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ด้านความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกได้ดังนี้

ผู้บริหารมีนโยบายให้ส่งเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เข้าอบรม และให้มีการอบรมเพิ่มเติม พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ด้านความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการสร้างระบบฐานข้อมูลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจน การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ระดับการปฏิบัติการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

ผลการศึกษา ด้านการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึงยุทธศาสตร์ที่ 5 บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัดอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาด้านระดับการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1

จัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประชุมเพื่อดำเนินการแก้ไข ตรวจสอบผลการปรับปรุง พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษาด้านระดับการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และกระตุ้นจิตสำนึก และการพัฒนาของลูกจ้าง พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษาด้านระดับการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

มีการจัดอบรม เพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคน พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษาด้านระดับการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัย ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ พบว่า พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษาด้านระดับการปฏิบัติ การแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา กลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มี ประสิทธิภาพ พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานมีความการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ของการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ**

ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย และยุทธศาสตร์ของ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท คานามิทสึ พูลส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่อง หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานในเรื่อง ความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เรื่อง วัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า พนักงาน

สามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ของนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ผลการศึกษาความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่อง หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ภาพรวม ยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

ทุกคนได้รับการดูแล และจัดหาอุปกรณ์ PPE ตามความเหมาะสม และความเสี่ยง พบว่า พนักงานพนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่อง จิตสำนึก และ องค์ความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

สมาชิกในกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถ ไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานในเรื่อง ความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า ภาพรวม การจัดองค์ความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถไปใช้ ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานสามารถ ไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่อง การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 4 พนักงาน พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ การบริการด้านข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ พบว่า พนักงาน สามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับที่ 1

ผลการศึกษา ความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในเรื่อง วัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 5 พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการบรรลุ วัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

มีพนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานสามารถไปใช้ ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1

พนักงานมีความพึงพอใจกับกิจกรรมที่หน่วยงานความปลอดภัยจัดขึ้น พบว่า พนักงาน สามารถไปใช้ในการทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

**การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ได้ดังนี้**

ผลการศึกษา การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก

ผลการศึกษา การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงลบ

ผลการศึกษา ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์

อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก

ผลการศึกษา การบรรลุมิติวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติใน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในเชิงบวก

ผลการศึกษา การบรรลุมิติวัตถุประสงค์ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในเชิงบวก

**การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการนำนโยบายความปลอดภัย ไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้**

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์กับการนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า

การนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

การบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

สรุปผลจากการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ มีการวางวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการแปลงนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ โดยไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ นำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมกับพนักงานใน บริษัท คานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด ซึ่งทำให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างสูงสุด



## อภิปรายผล

การศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ผลการวิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังต่อไปนี้

ศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติใน บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด

ผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติใน บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด ภาพรวมด้านนโยบายบริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทมีการกำหนดนโยบายจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม การบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกัน การส่งเสริม และดำรงรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ทั้งทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสุขภาพอนามัยที่ดี ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ อันเนื่องมาจากการทำงาน และอุบัติเหตุจากการทำงานมีความพอใจในฐานะการทำงานที่มั่นคง สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับทฤษฎีของ Sabatier and Mazmanian (อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552, หน้า 175) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (1) วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องกำหนดให้ชัดเจน และมีความแน่นอน (2) นโยบายจะต้องมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่เหมาะสม ที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญของการนำไปปฏิบัติ และมีการเชื่อมโยงของเหตุ และผลที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย และขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย และเงื่อนไขต่าง ๆ จะต้องสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย (3) จะต้องมีการให้อำนาจแก่หน่วยปฏิบัติอย่างเพียงพอในการดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย และใช้มาตรการแทรกซ้อนอื่น ๆ รวมถึงการกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติตามได้มากที่สุด (4) ผู้นำของหน่วยปฏิบัติมีความสามารถทางการบริหาร และมีทักษะทางการเมือง และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย (5) นโยบายต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากประชาชน และผู้นำคนสำคัญทางฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ตลอดทั้งกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่ฝ่ายตุลาการอาจจะทำตัวเป็นกลาง หรือให้การสนับสนุนก็ได้ (6) วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องไม่ถูกโค่นล้มจากสาเหตุของความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ และสังคม แม้ว่าทฤษฎีที่รองรับนโยบาย หรือการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองจะถูกทำลายไปก็ตาม เป็นต้น เพราะผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ต้องมีส่วนประกอบหลายด้าน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ อีกทั้ง การพัฒนาการให้ความสำคัญกับส่วนต่าง ๆ จะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสัมฤทธิ์ผลของนโยบาย

ก่อให้เกิดความสำเร็จ การบรรลุเป้าประสงค์เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างรวดเร็ว ซึ่ง บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด เป็นบริษัทที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พุทธศักราช 2554 และแผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พุทธศักราช 2555-2559 ซึ่งมีภารกิจหลัก ในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ “แรงงานปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี” ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะ ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทจึงต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอก เพื่อตอบสนอง ความรวดเร็ว ทันสมัย และเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และตัวผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่ง Schermerhorn et al. (2005, pp. 10-11) กล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่า องค์กรในที่องค์กรในที่ทำงาน สมัยใหม่ (Organization in the new workplace) เป็นการปฏิบัติงานในสังคมสภาพแวดล้อมยุคใหม่ ที่มีการแข่งขันสูง นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ทักษะ เพื่อความอยู่รอดของการทำงานยุคใหม่ จึงเป็นสิ่งที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดรูปแบบขององค์การ การจัดวางอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ทันทั่วทั้งที่ ทักษะ การวิเคราะห์ความอยู่รอดสำหรับที่ทำงานสมัยใหม่ มี 6 ประการ คือ (1) ความเชี่ยวชาญ (Mastery) พนักงานต้องมีความสามารถ ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าให้แก่ชายจ้าง หรือองค์กร (2) การติดต่อ (Contacts) พนักงานต้องรู้จักการติดต่อบุคคลกลุ่มอื่นทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร (3) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) พนักงานควร ปฏิบัติงานเสมือนหนึ่งว่าเป็นธุรกิจของตนเอง (4) เป็นคนรักเทคโนโลยี (Love of technology) พนักงานต้องรับเทคโนโลยี มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มที่ (5) การตลาด (Marketing) พนักงานต้องสามารถถ่ายทอดความสำเร็จ และความก้าวหน้าของตน ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งรายบุคคล และกลุ่มงานได้ (6) ความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่จะตั้งต้นใหม่ (Passion for renewal) พนักงานต้องเรียนรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับปรุง ตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุน ส่งเสริมด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และผลักดันให้ทุกหน่วยงานพัฒนาไปพร้อมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของรัฐ และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจ

ผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ซึ่งในการกำหนดนโยบาย/ ยุทธศาสตร์  
เพื่อตอบสนองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

และการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พุทธศักราช 2554 เพื่อดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มีสุขภาพดี ไม่ได้รับอันตราย หรือ โรคจากการทำงาน ซึ่งทำให้องค์กรให้ความสำคัญ ในการดูแลพนักงานอย่างจริงจัง และในส่วนยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรให้ความสำคัญ ต่อการมีนโยบายให้พนักงานงานได้รับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม และทั่วถึง ตลอดจนผลักดันให้พนักงานสวมใส่ตลอดเวลาการทำงาน จัดให้มีการตรวจสอบ แก้ไข ติดตาม และประเมินผลด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับ แนวความคิด วิทยา อยู่สุข (2537, หน้า 17-21) กล่าวว่า หลักในการจัดการด้านความปลอดภัยของโรงงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ นโยบายด้านความปลอดภัยที่เด่นชัด ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย ให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันอย่างทั่วถึง ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความเป็น รูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความสำคัญ เป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีในการสื่อสารต้องมีการลงทุนที่ค่อนข้างสูง และองค์กร เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานน้อย การสื่อสารจึงเน้นที่การสื่อสารทางตรง โดยผ่าน ทางผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อกำหนดแผนงานการนำไปปฏิบัติ ให้ตอบสนองนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ ให้พนักงานได้ดำเนินการตามแผนงานที่จัดทำไว้ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดให้มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย ตามที่กฎหมายกำหนด เข้ามาดำเนินการผลักดันการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยองค์กรให้ความสำคัญต่อ การปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากการสื่อสาร การสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ พนักงานยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ครบทุกระดับชั้น การสืบค้นข้อมูลทางคอมพิวเตอร์มีการจำกัดผู้ที่สามารถใช้ได้ ส่วนใหญ่ใช้การประชาสัมพันธ์ ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์กลางของบริษัท ซึ่งการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่ง ที่จำเป็น และรวดเร็วต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หากได้รับข้อมูลข่าวสารที่ล่าช้า หรือไม่ถูกต้อง

อาจส่งผลต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาด สอดคล้องกับแนวคิดองค์การในที่ทำงานสมัยใหม่ (Organization in the new workplace) โดย Schermerhorn et al. (2005, pp. 10-11) กล่าวว่า องค์การในที่ทำงานสมัยใหม่ เป็นการปฏิบัติงานในสังคมสภาพแวดล้อมยุคใหม่ ที่มีการแข่งขันสูง นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ทักษะเพื่อความอยู่รอดของการทำงานยุคใหม่ จึงเป็นสิ่งที่ใช้ประกอบคือ การติดต่อ (Contacts) พนักงานต้องรู้จักการติดต่อบุคคลกลุ่มอื่นทั้งภายใน และภายนอกองค์การ เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การเป็นคนที่รักเทคโนโลยี (Love of technology) พนักงานต้องรับเทคโนโลยี มีความสามารถในเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มที่ พนักงานต้องเรียนรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับปรุงตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ผลการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าประสงค์ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลตามความเหมาะสมของความเสี่ยง และพนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันอันตราย หรือโรคที่อาจเกิดขึ้น ได้จากการทำงานที่ได้รับความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two factor theory) ทฤษฎีของ Herzberg เน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การจูงใจ” (Motivators) และ “สุขอนามัย” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคน และบริหารงาน ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ เพื่อการค้นคว้าข้อมูลด้านความปลอดภัยเข้าไม่ถึงคนทุกกลุ่ม และการสืบค้นข้อมูลมีบางทีในองค์กร รวมทั้ง พนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ น้อย ทำให้พนักงานมีอุปสรรคต่อการค้นหาข้อมูล ซึ่งหากการเข้าถึงข้อมูลเป็นสิ่งที่ยาก อาจส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการประเมินสถานการณ์ เพื่อการป้องกันหรือแก้ไขผิดพลาดได้ สอดคล้องกับแนวความคิดเรื่อง อุปสรรคการรับรู้ ของ วันชัย มีชาติ (2544, หน้า 28) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คือ บรรยากาศที่เรารับรู้สถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อรับรู้ของคนเรามาก นอกจากนี้ ยังรวมถึงสถานการณ์ทำงาน และสภาพสังคมด้วย สิ่งที่เรารับรู้ ซึ่งได้แก่ วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคล

ในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดี และถูกต้องอุปสรรคในการรับรู้ เนื่องจากการรับรู้เป็นการแสดง พฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะศึกษาการรับรู้ของคน เพื่อป้องกันมิให้เกิด ปัญหาการรับรู้ไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งสิ่งที่ทำให้การรับรู้คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

ศึกษาความสัมพันธ์ของการการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ทำให้แนวทางการพัฒนา ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ เป็นไปตามกรอบแนวทางของแผนพัฒนากระทรวง แรงงาน และพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พุทธศักราช 2554 ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรง กับพนักงาน และองค์กร

ศึกษาความสัมพันธ์ของการการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ และการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ ในระดับมาก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก ในเชิงลบ คือ ผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ของการกำหนดคนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ในการกำหนดโครงการ/ กิจกรรม เนื้อหาสาระ และความชัดเจนของยุทธศาสตร์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ทุกสิ่งเกิดจากผู้บริหารที่นำทีม ขับเคลื่อน ผลักดันทุกปัจจัยให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานภาครัฐ พนักงาน ตลอดจนองค์กรให้ได้รับประโยชน์ สูงสุด

สรุปผลจากการศึกษา การนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานไปปฏิบัติ มีการวางวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับ การแปลงนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่การปฏิบัติ โดยไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ นำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมกับ พนักงานใน บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด ซึ่งทำให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วันเพ็ญ วงศ์ชัย (2550, บทคัดย่อ) การนำนโยบายการลดอุบัติเหตุบนท้องถนนไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศ ในเขตกรุงเทพมหานคร ของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศ ไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษา พบว่า (1) ผลของการนำโครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่

แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ทั้งในทัศนคติของข้าราชการและประชาชน (2) ในกลุ่มข้าราชการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการมาแล้วจับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และความสำเร็จในการนำโครงการมาแล้วจับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศไปปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านหน่วยงาน ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านทรัพยากร ตามลำดับ (3) ในกลุ่มประชาชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการมาแล้วจับ ไม่ใช่แค่ปรับจะถูกจับกุมประพาศมากที่สุด คือ ความต้องการ การสนับสนุน และทัศนคติของประชาชน และความสำเร็จในการนำโครงการมาแล้วจับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับกุมประพาศไปปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทัศนคติ ความต้องการ และการสนับสนุน นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากทัศนคติและความต้องการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาติ คำทางชล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการกำหนดนโยบายการประหยัดไฟฟ้าที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถติดตาม และรายงานผลการใช้ไฟฟ้าที่ลดลงได้ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาควบคุมการใช้ไฟฟ้า และรายงานผลเฉพาะในหน่วยงานที่สำคัญ ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงยังคงยึดถือการรายงานผลจากตัวเลข และสถิติการใช้ไฟฟ้าตามข้อมูลทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของอาคารใหญ่แต่เพียงอย่างเดียว แต่ในเชิงปฏิบัติโดยพฤติกรรมผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ยังไม่ใส่ใจในการประหยัดไฟฟ้าอย่างจริงจัง ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การรณรงค์การประหยัดไฟฟ้ายังไม่มีการจริงจังอย่างชัดเจน เพียงแต่มีผู้รับผิดชอบการประหยัดไฟฟ้าของหน่วยงานเป็นกลุ่มย่อยเท่านั้น สำหรับการขยายผลสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน ยังคงเป็นกิจกรรมเสริมที่ขาดความต่อเนื่องปัญหาและอุปสรรคการประหยัดพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่ คือ ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แนวทางการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้เกิดประสิทธิผล คือ (1) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการประหยัดไฟฟ้า (2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการประหยัดไฟฟ้า (3) การพัฒนาระบบการติดตาม และประเมินผลในการประหยัดไฟฟ้าให้มีมาตรฐาน (4) การพัฒนาระบบการกำกับดูแล ตรวจสอบ และส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทุกรูปแบบ และให้มีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบในการประหยัดไฟฟ้า

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัท คานมิทสี พูลเลย์ จำกัด ควรกำหนดแนวทาง แผนงาน การวางแผน การดำเนินงาน โดยให้ทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ร่วมกัน ในแต่ละนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาที่ได้รับความร่วมมือ การผลักดัน จากทุกหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถส่งผลให้การกำหนดกิจกรรม โครงการ หรือแนวทางอื่น ๆ ในแผนการพัฒนองค์กร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
2. บริษัทควรกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านความปลอดภัยควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการผลิต เพื่อให้รองรับ และสอดคล้องต่อการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน โดยอาศัยระบบเทคโนโลยี เพื่อการทำงานอย่างปลอดภัยต่าง ๆ
3. บริษัทควรส่งเสริมบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการผลักดันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีแนวคิด และการพัฒนาแบบก้าวกระโดด
4. บริษัทควรส่งเสริมให้มีการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้พนักงานได้รับทราบเจตนารมณ์ เป้าหมาย และวิธีการ เพื่อให้พนักงานได้ทราบแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. บริษัท ควรรับฟังข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และปัญหาที่พนักงานพบเจอ ในเรื่องความปลอดภัยต่อตัวพนักงานขณะปฏิบัติงาน และกำหนดแผนงานการแก้ไข เพื่อลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานโดยตรง
3. บริษัทต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง โครงการ/ กิจกรรม นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามแผน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

### ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. บริษัทควรจัดฝึกอบรมแนวทางการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ ด้านความปลอดภัย ให้กับหัวหน้างาน หัวหน้างานอาวุโส และผู้จัดการ เพื่อนำไปปรับใช้ และพัฒนาด้านความปลอดภัยให้กับองค์กร

2. บริษัทควรจัดให้มีการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งบริษัทในรูปแบบเดียวกัน และบริษัทในเครือ เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านวิชาการ เทคโนโลยี ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. บริษัทควรยกระดับความสามารถด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้มาตรฐาน OSHA 18000 ที่มุ่งเน้นด้านความปลอดภัย เป็นสำคัญ



## บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- คมสันต์ ชงชัย, ญัฐพงศ์ เครือศิริ และธนัสณี สมบูรณ์. (2552). การจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานของคณงาน ก่อสร้าง ในเขตเทศบาลเมืองจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 11(2), 184-194.
- เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ และวิทยา อยู่สุข. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีวอนามัย*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัชวาล เมธิกุล, ญัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำกิจกรรม CCCF ของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 10, 23.
- ญัฐวัตร มนต์เทวัญ. (2541). การบริหารความปลอดภัย. *วารสารเซฟตี้ไลต์*, 2(12), 63-69.
- ธีระ รามสูตร. (2535). *แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ธีระชัย กริฑาวัลย์. (2551). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดการความปลอดภัยของ โรงงานประกอบโครงสร้างเหล็ก บริษัท อิตาเลียนไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดรณั ทิพนันท์. (2550). *การบริหารข้อมูลข่าวสารสาธารณะ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษา การจัดซื้อระบบตรวจสัมภาระผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล ธาราโกชนัน และศรีณย์ ศิริสุข. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- นคร สะสม. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์และความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด. (2556). *ฐานข้อมูลรายชื่อพนักงานเดือนตุลาคม 2556*. ระยอง: บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด.
- ปฐมภรณ์ ทศพล. (2551). *การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานช่างซ่อมบำรุง โดยใช้หลักการ Behaviour based safety ในโรงงานผลิตปูนปลาสเตอร์*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชาต สันติมิตร. (2556). *สรุปรายงานการเกิดอุบัติเหตุ แผนกความปลอดภัย*. ระยอง: บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์.
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2554, 17 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 5-8.
- พีรดา พึ่งพิงพัก. (2542). *พฤติกรรมความปลอดภัยของคณงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา และการแนะแนว, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูษิต เกียรติคุณ. (2535). *พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของคณงานก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5ส. และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรม และความปลอดภัย, คณะวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มัน คงดี. (2553). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมการปลูกยางพาราไปปฏิบัติจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- มานะ พิจุลย์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เมธัส ไชยศิลป์. (2553). *การศึกษาทัศนคติต่อกิจกรรมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย Behaviour based safety ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมความปลอดภัยที่คาดหวัง กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท ปตท.เคมีคอล จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- โยธิน ศันสนยุท และจุมพล พูลภัทรชีวิน. (2524). *จิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: ส่งเสริมวิชาการ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ:  
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ถือชัย วงษ์ทอง. (2550). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ  
ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์, สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถือชัย วงษ์ทอง. (2555). *ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์  
เพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สหยาบสื่อ  
และการพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร. (2552). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
พริกหวานกราฟฟิค.
- วรเดช จันทรศร. (2554). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:  
พริกหวานกราฟฟิค.
- วันชัย มีชาติ. (2544). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ วงศ์ชัย. (2550). *การนำนโยบายการลดอุบัติเหตุบนท้องถนนไปปฏิบัติศึกษาเฉพาะกรณี  
โครงการเมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับจะถูกจับกุมประพาดิ ในเขตกรุงเทพมหานคร*.  
กรุงเทพฯ: กรมคุมประพาดิ.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2542). *ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม  
(พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- วิทยา อยู่สุข. (2537). *หลักการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงาน*. นนทบุรี: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทิต กมลรัตน์. (2552). *ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อติคยา เบอรัลล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น)*.  
สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม,  
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วีรมลต์ ละอองศิริวงศ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตราย และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็ก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวิทยาศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระ ช่อสุวรรณ. (2546). *การกำจัดพฤติกรรมเสี่ยงเพื่อความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: คิดเพื่อความปลอดภัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุพีร์ ลีมีไทย, ณกมล จันทร์สม, ลัทธிகาล ศรีวรมย์ และอารี พันธุ์มณี. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็ก.
- สุขชัย ยาวะประภาศ. (2553). *เทคนิคการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทอุตสาหกรรม ปี พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมถวิล เมืองพระ. (2537). *การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคณงานในระดับปฏิบัติการ เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักรและอุปกรณ์ เขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2552). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ คำทางชล. (2555). *ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

- สุรัชย์ ตรีศิลานันท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน  
โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์  
การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม, คณะเทคโนโลยีการจัดการ,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรพล พะยอมเยี่ยม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ  
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาการจัดการองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊กเบงก์.  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2556). *สถานการณ์ และการเตือนภัยค้างแรงงาน ไตรมาสที่ 3.  
วารสารศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน*, 3(1), 40.
- สำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2555 ก).  
*นโยบายแรงงานความปลอดภัยและสุขภาพที่ดี*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2555 ข).  
*สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของประเทศไทย  
ปี พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานประกันสังคม. (2555). *รายงานประจำปี 2555 กองทุนเงินทดแทน*. กรุงเทพฯ:  
กระทรวงแรงงาน.
- หน่วยงานความปลอดภัย บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด. (2557). *สถิติความปลอดภัย*. ระบุของ:  
บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด.
- Goggin, M. L. & O'Toole, L. (1987). Public policy implementation: Evolution  
of the field and agenda for future research. *Policy Studies Review*, 7(1), 200-216.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (2005) *Organizational  
behavior and policy analysis*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสัมภาษณ์



### แบบสอบถาม

การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ  
กรณีศึกษา บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง: แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบไปด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติของ บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง  
จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย และข้อเสนอแนะ  
ในการนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติของ  
บริษัท คานะมิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง

ขอให้ท่านให้ข้อมูลตามความจริง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ  
ท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะถูกปิดเป็นความลับ  
และนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิทยานิพนธ์  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

กรุณาทำเครื่องหมาย  ในช่องว่างหรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

**1. เพศ**

1. ชาย  2. หญิง

**2. อายุ**

1. ตั้งแต่ 20 ปี ลงมา  2. 21-30 ปี  3. 31-40 ปี  
 4. 41-50 ปี  5. 51 ปีขึ้นไป

**3. สถานภาพ**

1. โสด  2. สมรส  
 3. หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่

**4. ระดับการศึกษา**

1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษา/ ปวช./ ปวส.  
 3. ปริญญาตรี  4. สูงกว่าปริญญาตรี

**5. รายได้**

1. น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือน  2. 10,001-20,000 บาท/ เดือน  
 3. 20,001-30,000 บาท/ เดือน  4. 30,001-40,000 บาท/ เดือน  
 5. 40,001-50,000 บาท/ เดือน  6. มากกว่า 50,001 บาท/ เดือน

**6. ระยะเวลาในการทำงานที่บริษัท คานามิทสึ พูลเลย์ จำกัด**

1. น้อยกว่า 1 ปี  2. ตั้งแต่ 1-3 ปี  
 3. ตั้งแต่ 4-6 ปี  4. ตั้งแต่ 7-10 ปี  
 5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานไปปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท คานามิที พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง  
จังหวัดระยอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ในช่องระดับตามความคิดเห็นของท่าน  
ตามการจัดจำแนกตามความเสี่ยงในแต่ละด้าน ระดับความคิดเห็นในการจัดการความเสี่ยง  
แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับ 4 เห็นด้วยมาก
- ระดับ 3 เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 2 เห็นด้วยน้อย
- ระดับ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์</b>				
<b>ยุทธศาสตร์ ที่ 1 การเสริมการเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
<b>1. ด้านการพัฒนามาตรฐาน/ กฎหมายด้านความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
<b>2. ด้านการกำกับดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัย ฯ ให้มีประสิทธิภาพ</b>				
ผู้บริหาร และหัวหน้างานมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ด้านความปลอดภัย				
<b>3. ด้านการศึกษา วิจัย และสร้างเสริมนวัตกรรมความคิดในการ พัฒนางานด้านความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานทุกคนศึกษา วิจัย และพัฒนางาน ให้เกิดความปลอดภัย				

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
<b>4. ด้านการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหารส่งเสริมงานด้านความปลอดภัย ให้มีระบบ การสร้าง ตรวจ ติดตาม การไข การประเมินผล และข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดระบบ ความปลอดภัยอย่างยั่งยืน				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
<b>1. ผู้บริหาร พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน</b>				
1.1 นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีคณะกรรมการ ความปลอดภัย ฯ ตามที่กฎหมายกำหนด และมีการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่ได้รับมอบหมาย				
1.2 จัดให้มีการตรวจสอบสิ่งแวดลอมในการทำงานงาน และประเมินความเสี่ยงของงาน				
<b>2. ผู้บริหาร และหัวหน้างานมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านความปลอดภัย</b>				
2.1 จัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัย ประชุมเพื่อดำเนิน การแก้ไข ตรวจสอบผลการปรับปรุง และประเมินผลการปรับปรุง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานทุกคน ศึกษา วิจัย และพัฒนางาน ให้เกิดความปลอดภัย				
3.1 จัดให้มีการพัฒนางานให้เกิดความปลอดภัย				
3.2 ส่งเสริมให้มีการ ศึกษา และวิจัยงานเพื่อความปลอดภัย				
4. ผู้บริหารส่งเสริมงานด้านความปลอดภัยให้มีระบบ การสร้าง ตรวจติดตาม การไข การประเมินผล และข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิด ระบบความปลอดภัยอย่างยั่งยืน				
4.1 จัดให้มีการ ตรวจสอบความไม่ปลอดภัย ทำการแก้ไข ติดตาม ประเมินผลการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานทำงาน ภายใต้ความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา				

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.1 พนักงานทุกคนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
3.2 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง				
3.3 มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน				

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน</b>				
<b>1. การส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย ในด้านความปลอดภัย ครอบคลุมทุกส่วนงาน</b>				
ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายครอบคลุม ทุกฝ่ายด้านความปลอดภัย				
<b>2. การพัฒนา และเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย ฯ ให้มีความเข้มแข็ง</b>				
ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม และสร้างกลุ่ม หรือชมรม ความปลอดภัย เพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัย				
<b>2. การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศ ด้านความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัย โดยการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศ				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายครอบคลุม ทุกฝ่าย ด้านความปลอดภัย</b>				
มีเครือข่าย หรือช่องทางการ และเปลี่ยนความรู้ ปัญหา และกิจกรรม ด้านความปลอดภัย ครอบคลุมทุกฝ่ายทุก แผนก				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม และสร้างกลุ่ม หรือชมรม ความปลอดภัย เพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัย				
มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม และกระตุ้นจิตสำนึก และการพัฒนา ของลูกจ้าง ให้ตระหนักถึงความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
3. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัย โดยการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศ				
ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และการแก้ไขปัญหา ด้านความปลอดภัยกับบริษัทในเครือ และนอกเครือ ในและต่างประเทศ				

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.1 สมาชิกเครือข่ายด้านความปลอดภัย ฯ ที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง				
3.2 สมาชิกเครือข่ายมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนางาน ด้านความปลอดภัย ฯ				
3.3 กิจกรรมความปลอดภัย ฯ สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วม ดำเนินการทั้งหมด				

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
<b>1. การสร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย ครอบคลุมทุกฝ่าย</b>				
ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยครอบคลุมทุกฝ่าย				
<b>2. ส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องงานความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหารจัดให้มีการเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				
<b>3. การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยภายในบริษัท				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยครอบคลุมทุกฝ่าย</b>				
มีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคน				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. ผู้จัดการจัดให้มีการเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				
มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านความปลอดภัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				
3. ผู้จัดการจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยภายในบริษัท				
มีการจัดศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้				

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.1 จำนวนองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย ฯ ที่ได้สร้าง และพัฒนาในแต่ละส่วน				
3.2 ความสำเร็จของการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย ฯ ในแต่ละภาคส่วน				



1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
<b>1. การสร้าง พัฒนา และบูรณาการฐานข้อมูลความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหารจัดให้มีการสร้าง ฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลให้ถึงกันด้านความปลอดภัยฯ				
<b>2. การพัฒนาบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยี</b>				
ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องงานด้านความปลอดภัย ได้รับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
<b>3. การส่งเสริม และพัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย</b>				
ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัย				
<b>4. การสื่อสารโดยใช้สารสนเทศสนับสนุนการประชาสัมพันธ์</b>				
ผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประชาสัมพันธ์งานความปลอดภัย				

2. การเปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<b>1. ผู้บริหารจัดให้มีการสร้าง ฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูล ให้ถึงกันด้านความปลอดภัย ฯ</b>				
มีการสร้าง ฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลให้ถึงกัน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถเข้าสู่ข้อมูลได้จากทุกที่				
<b>2. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องงาน ด้านความปลอดภัยได้รับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>				
มีการส่งผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ด้านความปลอดภัย				
<b>3. ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาด้านการให้บริการเทคโนโลยี เพื่อความปลอดภัย</b>				
มีเทคโนโลยี สารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์ บริการ ให้กับพนักงาน เพื่อศึกษาค้นคว้า งานด้านความปลอดภัย				
<b>4. ผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประชาสัมพันธ์งาน ความปลอดภัย</b>				
มีเทคโนโลยี สารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์ เพื่อจูงใจการรับรู้ ข่าวสารด้านความปลอดภัย				

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.1 ความสำเร็จของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการสื่อสารประชาสัมพันธ์				
3.2 พนักงานทุกคนได้รับบริการข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ				
3.3 พนักงานมีความพึงพอใจกับการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ				

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ				
1. การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อน และการบูรณาการงานความปลอดภัย ฯ				
ผู้บริหารมีการพัฒนางานความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง				
2. การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานความปลอดภัย ฯ				
ผู้บริหารจัดให้มีการเข้าร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัย				

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	ระดับความชัดเจน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย				
ผู้จัดการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านความปลอดภัย เข้าถึงพนักงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ				
4. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย				
ผู้จัดการจัดให้มีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยตามกฎหมาย กำหนด				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ผู้บริหารมีนโยบายการพัฒนางานความปลอดภัย ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง				
มีกิจกรรมเพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัย เพื่อผลักดันให้งานด้านความปลอดภัยได้รับการพัฒนา เช่น กิจกรรมความปลอดภัยประจำปี				
2. ผู้จัดการจัดให้มีการเข้าร่วมของหน่วยงานต่างๆ ในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัย				
การบริหารจัดการ และกิจกรรมด้านความปลอดภัยได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน				

2. การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านความปลอดภัย เข้าถึงพนักงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ				
การกระจายข้อมูลข่าวสาร ด้านความปลอดภัย พนักงานได้รับข้อมูล อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว				
4. ผู้บริหารจัดให้มีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยตาม กฎหมายกำหนด				
มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยของบริษัท และสายการบังคับบัญชา ขึ้นตรงกับประธานบริษัท				

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จ			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.1 ความสำเร็จของการจัดทำกระบวนการพัฒนาในการบริหาร จัดการด้านความปลอดภัย ฯ				
3.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย ฯ				
3.3 ความพึงพอใจของผู้รับทราบข่าวสารประชาสัมพันธ์				

ภาคผนวก ข  
แบบสัมภาษณ์

## แบบสัมภาษณ์

### การนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง จังหวัดระยอง

\*\*\*\*\*

#### ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์

#### ยุทธศาสตร์ ที่ 1 การเสริมการเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐาน

#### ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สอบถามผู้จัดการฝ่าย และคณะกรรมการความปลอดภัย เกี่ยวกับการดำเนินงาน  
ด้านความปลอดภัย ฯ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 โดยมีหัวข้อคำถาม ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ

#### ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนามาตรฐาน/ กฎหมายด้านความปลอดภัย
2. ด้านการกำกับดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัย ฯ ให้มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการศึกษา วิจัย และสร้างเสริมนวัตกรรมความคิดในการพัฒนางาน

#### ด้านความปลอดภัย

4. ด้านการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

สอบถามผู้จัดการฝ่าย และคณะกรรมการความปลอดภัย เกี่ยวกับการดำเนินงาน  
ด้านความปลอดภัย ฯ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 โดยมีหัวข้อคำถาม ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ

#### การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผู้บริหาร และหัวหน้างานมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านความปลอดภัย
3. ผู้บริหารส่งเสริมงานด้านความปลอดภัย ให้มีระบบ การสร้าง ตรวจสอบ ติดตาม แก้ไข

การประเมินผล และข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดระบบความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

4. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานทุกคนศึกษา วิจัย และพัฒนางานให้เกิดความปลอดภัย

สอบถามผู้จัดการฝ่าย และคณะกรรมการความปลอดภัย เกี่ยวกับการดำเนินงาน  
ด้านความปลอดภัย ฯ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 โดยมีหัวข้อคำถาม ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ

### **การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ดังนี้**

1. พนักงานทุกคนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. อัตราการประสพอันตรายจากการทำงานลดลง
3. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน**

#### **ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์**

1. การส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายในด้านความปลอดภัย ครอบคลุมทุกส่วนงาน
  2. การพัฒนา และเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย ฯ ให้มีความเข้มแข็ง
  3. การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศด้านความปลอดภัย
- #### **การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ**

1. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม และสร้างกลุ่ม หรือชมรมความปลอดภัย
  2. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายครอบคลุมทุกฝ่าย
- ด้านความปลอดภัย
3. ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัย โดยการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศพัฒนางานด้านความปลอดภัย

#### **การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์**

1. สมาชิกเครือข่ายด้านความปลอดภัย ฯ ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
2. สมาชิกเครือข่ายมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัย ฯ
3. กิจกรรมความปลอดภัย ฯ สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมดำเนินการทั้งหมด

### **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

#### **ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์**

1. การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย ฯ ครอบคลุมทุกฝ่าย
  2. ส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องงานความปลอดภัย
  3. การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
- ในการทำงาน



### **การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ**

1. ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยครอบคลุมทุกฝ่าย
2. ผู้บริหารจัดให้มีการเพิ่มเติมความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
3. ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยภายในบริษัท

### **บรรลุมิติวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์**

1. จำนวนองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย ฯ ที่ได้สร้าง และพัฒนาในแต่ละภาคส่วน
  2. ความสำเร็จของการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย ฯ ในแต่ละภาคส่วน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

### **ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์**

1. การสร้าง พัฒนา และบูรณาการฐานข้อมูลความปลอดภัยความปลอดภัย
2. การพัฒนาบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยี
3. การส่งเสริม และพัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย
4. การสื่อสาร โดยใช้สารสนเทศสนับสนุนการประชาสัมพันธ์

### **การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ**

1. ผู้บริหารจัดให้มีการสร้าง ฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลให้ถึงกันด้านความปลอดภัย ฯ
2. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องงานด้านความปลอดภัยได้รับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาด้านการให้บริการเทคโนโลยี เพื่อความปลอดภัย
4. ผู้บริหารจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประชาสัมพันธ์งานความปลอดภัย

### **การบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์**

1. ความสำเร็จของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ
2. จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ
3. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย ฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ**

**ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์**

1. การพัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบูรณาการงานความปลอดภัย ฯ
2. การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานความปลอดภัย ฯ

3. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย
4. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย

**การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ**

1. ผู้บริหารมีนโยบายการพัฒนางานความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารจัดการให้มีการเข้าร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัย
3. ผู้บริหารจัดการให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านความปลอดภัยเข้าถึงพนักงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยตามกฎหมายกำหนด

**การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์**

1. ความสำเร็จของการจัดทำกระบวนการพัฒนาในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ฯ
2. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ฯ
3. ความพึงพอใจของผู้รับทราบข่าวสารประชาสัมพันธ์