

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  
มาใช้ในบริษัทผลิต แบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช  
จังหวัดสระบุรี

LEADERSHIP AFFECTING IMPLEMENTATION OF  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN  
AUTOMOTIVE BATTERY COMPANY AT HEMRAJ INDUSTRIAL ESTATE  
IN SARABURI PROVINCE



เลขหมู่..... 0007  
เลขทะเบียน... 134518  
วัน,เดือน,ปี... 1...1...พ.ศ., 2557

b. 12655703  
i. ....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITE-2014-AMC-M-017-046

**LEADERSHIP AFFECTING IMPLEMENTATION OF  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN  
AUTOMOTIVE BATTERY COMPANY AT HEMRAJ INDUSTRIAL ESTATE  
IN SARABURI PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2014**

**KMITL-2014-AMC-M-017-046**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2014**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**วิทยาลัยการบริหารและจัดการ**  
**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**  
**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

**หัวข้อวิทยานิพนธ์**

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

LEADERSHIP AFFECTING IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN AUTOMOTIVE BATTERY COMPANY AT HEMRAJ INDUSTRIAL ESTATE IN SARABURI PROVINCE

**นักศึกษา**

นางสาว ชยาภา เคื่อดสันเทียะ

**รหัสประจำตัว**

55671447

**ปริญญา**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**สาขาวิชา**

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฉิ โจนันันิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.ณัฐฉิ	โจนันันิรุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 2 พฤษภาคม 2557 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่เอื้อให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัย  
และความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์  
นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

นักศึกษา

นางสาวชยาภา เตือดสันเทียะ

รหัสประจำตัว

55671447

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรีจำนวน 250 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 77.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่อI อย่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Leadership Affecting Implementation of Occupational Health and Safety Management System in Automotive Battery Company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province
<b>Student</b>	Ms. Chayapa Duedsanteia
<b>Student ID</b>	55671447
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2014
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the implementation of occupational health and safety management system in Automotive Battery Company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province and 2) to study the leadership affecting implementation of occupational health and safety management system in Automotive Battery Company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province. The sample consisted of 250 employees in Automotive Battery Company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province. Data were analyzed by statistical program. Statistical for analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The results were as follows:

1) The implementation of occupational health and safety management system in Automotive Battery Company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province was at highest level.

2) Supportive Leadership, Directive Leadership, Achievement –Oriented Leadership, and Participative Leadership affected the implementation of occupational health and safety management systems in automotive battery company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province. All independent variables could explain the variation in the implementation of

occupational health and safety management system in Automotive Battery Company at Hemraj Industrial Estate in Saraburi Province at 77.6%.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และตั้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในทุกขั้นตอน จนสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่และพนักงานบริษัทผลิตเบดเตอร์ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ตักเตือนและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดการศึกษาของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มอบความรู้เพื่อเป็นประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา IM16 ที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลา 2 ปี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน อำนวยความสะดวกให้กับความสำเร็จในครั้งนี้

ชยาภา เตือคสันเทียะ

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	37
2.3 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช.....	
จังหวัดสระบุรี.....	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล .....	66
4.2 ระดับภาวะผู้นำ.....	68
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้.....	75
4.4 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้.....	88
4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	99
5.2 อภิปรายผล .....	102
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม .....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก ข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย .....	113
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ประวัติผู้เขียน .....	143

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	55
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	56
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำระบบอาชีพอนามัยและ ความปลอดภัยมาใช้.....	56
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ .....	59
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	66
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน.....	68
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ.....	70
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ.....	72
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม.....	73
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ ภาวะผู้นำ.....	74
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบการ จัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ.....	76
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก.....	77
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา .....	79
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร.....	80
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร.....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้งกวางอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ .....	83
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน.....	85
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้.....	86
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ.....	89
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก.....	91
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา.....	92
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร.....	93
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร.....	94
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ.....	95
4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน.....	96

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม.....	97



# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย.....	5
1.2 สมการถดถอยเชิงเส้น .....	6
2.1 ความคิดเบื้องต้นของทฤษฎีวิถีทาง- เป้าหมาย .....	39
2.2 บทบาทของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย .....	40
2.3 องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย .....	41
2.4 ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย .....	44
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมแบบสั่งการกับความพอใจในการทำงาน ในสถานการณ์เกี่ยวกับ โครงสร้างของภารกิจ .....	45
2.6 ความสัมพันธ์ต่างๆ ในทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย.....	46



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ นั้นมีมากมาย ทั้งเกิดแก่พนักงานและองค์กร เช่นพนักงานบาดเจ็บสูญเสียอวัยวะหรือเสียชีวิตต้องหยุดงาน สูญเสียรายได้จากการหยุดทำงาน หากพิการหรือทุพพลภาพ ก็ทำให้เป็นภาระแก่ครอบครัวที่ต้องดูแล และที่เกิดกับองค์กร เช่น ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนมากขึ้น (สำนักงานกองทุนทดแทน. 2548) ขาดพนักงานทำงาน ต้องเสียเวลาสรรหาพนักงานใหม่ฝึกอบรมพนักงานใหม่ทำให้ผลผลิตลดลง เป็นต้น ทำให้ในแต่ละปีประเทศต้องสูญเสียเงินไปจำนวนมาก ทั้งภาครัฐและเอกชนถึงเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นดังกล่าวและต้องการให้ประชาชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอนามัย ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ ช่วยกันรณรงค์ให้โรงงานในประเทศช่วยกันบริหารจัดการ โรงงานอุตสาหกรรมให้น่าอยู่ น่าทำงานและช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งระบบที่หน่วยงานต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารความปลอดภัยเช่นระบบ OHSAS 18001 หรือ TIS 18001 รวมถึงมาตรฐานแรงงานไทยอื่นๆ อีกทั้งมีกิจกรรมที่ช่วยปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักในโรงงานอุตสาหกรรมเช่นการจัดงาน สัปดาห์ความปลอดภัยแห่งชาติ ในส่วนของโรงงานเองก็มีการจัดกิจกรรมเช่น การฝึกอบรมให้พนักงานใหม่ก่อนเข้างาน การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การฝึกอบรมดับเพลิงเบื้องต้น การจัดกิจกรรม KYT (การหยั่งรู้อันตราย) การเขียนข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย การจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในโรงงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าทั้งภาครัฐและเอกชนต่างรณรงค์และจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมายเพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน แต่ยังคงพบว่าอุบัติเหตุก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย ผู้วิจัยมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยในสถานประกอบการที่ทำงานและพบว่าสถิติอุบัติเหตุในสถานประกอบการก็ยังคงเกิดขึ้นต่อเนื่องทั้งๆที่ได้มีการจัดทำระบบ OHSAS 18001 มีการฝึกอบรมพนักงานในหลายๆหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการต่างๆจึงต้องตระหนักและให้ความร่วมมือในการสนับสนุนนโยบายหรือมาตรการต่างๆที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นมา โดยมีจุดประสงค์เพื่อมุ่งให้เกิดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและลดอุบัติเหตุในโรงงานนอกจากจะกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กรแล้วยังใช้เป็นข้อกำหนดในการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กรอีกด้วย

ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001) มาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่รถยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจ

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษา

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการจัดทำเอกสาร

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร

สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 8** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม

#### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยใช้ทฤษฎีด้านภาวะผู้นำ (Path-Goal) และระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:2007) โดยตัวแปรที่ใช้ศึกษา คือตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระที่ใช้คือ ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House and Mitchell (1974) ซึ่งมี 4 ลักษณะคือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ
- 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

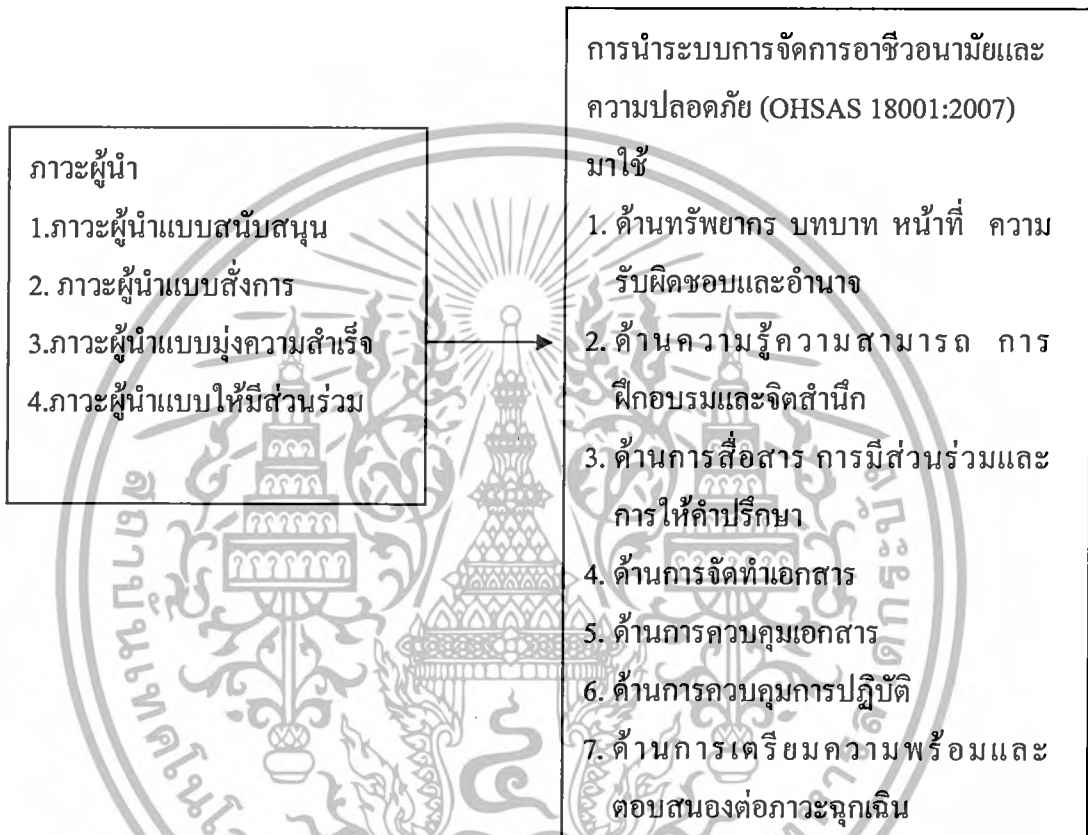
ส่วนตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยใช้มาตรฐานข้อกำหนดที่ 4 เรื่องการปฏิบัติและการนำไปใช้ (ข้อมูลสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2543) มาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี มี 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ
- 2) ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก
- 3) ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา
- 4) ด้านการจัดทำเอกสาร
- 5) ด้านการควบคุมเอกสาร
- 6) ด้านการควบคุมการปฏิบัติ
- 7) ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม

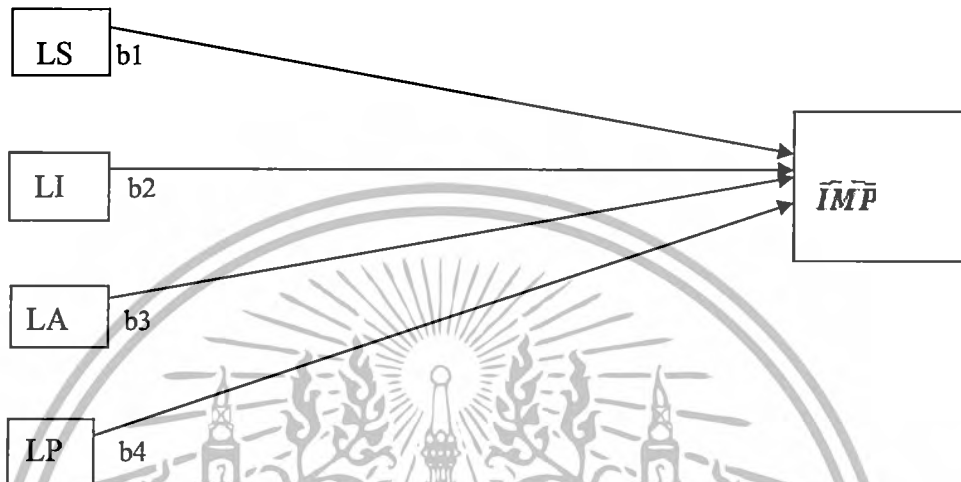


ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.2 สมการถดถอยเชิงเส้น

$$\text{สมการ } \overline{IMP} = b_0 + b_1LS + b_2LI + b_3LA + b_4LP$$

$\overline{IMP}$  = ค่าพยากรณ์การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

LS = ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

LI = ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

LA = ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

LP = ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

$b_0$  = ค่าคงที่

$b_1 \dots b_4$  = สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการในกระบวนการผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม  
เหมราช จังหวัดสระบุรี จำนวน 670 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และธุรการ  
ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำตามทฤษฎี วิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ
- 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม คือ การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  
ใช้ได้แก่

- 1) ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ
- 2) ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก
- 3) ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา
- 4) ด้านการจัดทำเอกสาร
- 5) ด้านการควบคุมเอกสาร
- 6) ด้านการควบคุมการปฏิบัติ
- 7) ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ช่วงเวลาในการดำเนินงานวิจัย และเก็บข้อมูลภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ของบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยผู้ทำการวิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 รวม 3 เดือน

### 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำตามทฤษฎี (Path-Goal) หมายถึง ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทางที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้นและง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำสอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย มี 4 ประเภท ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**1.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)** หมายถึง ผู้นำที่เป็นมิตรซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค

**1.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership)** หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้อำนาจเกี่ยวกับการทำงาน แจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบ พร้อมกับกฎระเบียบต่างๆในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

**1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership)** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

**1.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)** หมายถึง เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจมีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจที่ทำงาน

**2. ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย** หมายถึง ส่วนหนึ่งของระบบการจัดการขององค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดและนำไปปฏิบัติซึ่งนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการจัดการความเสี่ยงต่างๆในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร

**2.1 ทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ** หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์และทักษะพิเศษ โครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและด้านการเงินที่มีบทบาทในการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายอำนาจในการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้มีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจต้องจัดทำเป็นเอกสารและมีการสื่อสารภายในองค์กร

**2.2 ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมขององค์กร ซึ่งสามารถทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความสามารถบนพื้นฐานการศึกษา การฝึกอบรมหรือประสบการณ์ที่เหมาะสม มีการรับรู้ถึงผลกระทบที่ได้จากการปฏิบัติงานและที่สำคัญต้องมีการจัดเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้อง

**2.3 การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา** หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในองค์กร การเข้าร่วมในกิจกรรม เช่น การระดมทุน การประเมินความเสี่ยง การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือให้องค์กรตลอดจนผู้รับจ้างช่วงเข้าใจและทราบถึงผลกระทบด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

**2.4 การจัดทำเอกสาร** หมายถึง การบันทึกข้อมูลนโยบาย วัตถุประสงค์ ขอบเขตด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้มั่นใจในประสิทธิผลของการวางแผนการปฏิบัติและ ควบคุมกระบวนการต่างๆ

**2.5 การควบคุมเอกสาร** หมายถึง การดำเนินการอนุมัติเอกสารตามความเหมาะสม ก่อนใช้งาน ทบทวนและปรับปรุงเอกสารตามความจำเป็นและมีการชี้บ่งอย่างเหมาะสมหากต้อง จัดเก็บเพื่อจุดประสงค์ใดๆ

**2.6 การควบคุมการปฏิบัติ (Operational Control)** หมายถึง การตัดสินใจ การตัดสินใจ ปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอันตรายที่ถูกระงับไว้ เช่น การควบคุมเกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ ผู้รับเหมาและบริหารจัดการซื้อ เป็นต้น ซึ่งการควบคุมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการความเสี่ยงต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย

**2.7 การเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน** หมายถึง การวางแผน การตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นจริง และป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสียหายในบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม เหมราช จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

OHSAS 18001

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม เหมราช จังหวัดสระบุรี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

OHSAS 18001

2.1.1 ความหมายของอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

มาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(OHSAS 18001)เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อตนเองและต่อทรัพย์สินของบริษัทสรุปได้ดังนี้

OHSAS 18001หรือ มอก.18001 มาจากภาษาอังกฤษว่า Occupational Health and Safety Management หมายถึงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสามารถขยายความได้ดังนี้ คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยรวมทั้งการดำรงคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ของผู้ประกอบอาชีพ

วิทยา อยู่สุข (2542) ได้ให้ความหมายอาชีวอนามัยหมายถึงการควบคุมดูแลอนามัยของผู้ประกอบอาชีพคือ การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยรวมทั้งการคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ของผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2533) ได้ให้ความหมายของคำว่าอาชีวอนามัยว่าการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้คำจำกัดความไว้หมายถึงสภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย (Physical Health)ทางจิตใจ(Mental Health)และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ด้วยดี (Social Well – being) ซึ่งไม่เพียงแต่ปราศจากโรคหรือไม่แข็งแรงทุพพลภาพเท่านั้นสำหรับคำว่า “ความปลอดภัย” (Safety) หมายถึง สภาวะที่ปราศจากภัยคุกคาม (Hazard)ไม่มีอันตราย(Danger) และความเสี่ยง (Risk)

กล่าวโดยสรุป อาชีวอนามัยและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลงานและการควบคุมดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพการงาน ให้มีสภาวะสมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกายทางจิตใจ และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ด้วยดี รวมทั้งมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามอันตรายและความเสี่ยงต่างๆ

### 2.1.2 ลักษณะงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์การอนามัยโลก(WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) วิทยา อยู่สุข(2542) ได้ประชุมร่วมกันและให้คำจำกัดลักษณะของงานอาชีวอนามัย ประกอบด้วยลักษณะงาน 5 อย่างด้วยกันคือ

1. การส่งเสริม (Promotion) และการธำรงรักษาไว้เพื่อให้คนงานทุกอาชีพ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีจิตใจที่สมบูรณ์ที่สุดตลอดจนมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี
2. การป้องกัน (Prevention) จะป้องกันคนงานไม่ให้มีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมหรือผิดปกติจากสาเหตุอื่นเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่ผิดปกติ
3. การปกป้องคุ้มครอง (Protection) คนทำงานหรือลูกจ้างไม่ให้ทำงานเสี่ยงต่อสภาพการทำงานที่อันตราย
4. การจัด (Placing) และปรับสภาพคนงานให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจของเขา
5. การปรับงานให้กับคนและการปรับคนให้เข้ากับงาน(Adaptation) คือพยายามเลือกจัดหางานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของคนงานมากที่สุด ในสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศ ที่เริ่มทำงานด้านนี้จริงจัง ได้จำแนกลักษณะงานนี้ให้สามารถทำหน้าที่ได้เฉพาะเจาะจงไปเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยชี้บ่งว่างานอาชีวอนามัยเป็นงานที่เกี่ยวกับ สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและการบริการซึ่งงานสุขศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด งานนี้ประกอบด้วยลักษณะงาน 3 อย่างคือ

5.1 การตระหนัก (Recognition)จะต้องตระหนักว่าในการทำงานทุกอย่าง นั้นจะมีอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของคนทำงานซึ่งอันตรายเกิดขึ้นจาก สิ่งแวดล้อมทางเคมี ทางกายภาพความร้อน แสง เสียง รั้งสีทางชีวภาพและทางด้านวิธีการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 การประเมิน (Evaluation) จะสามารถประเมินถึงอันตรายอันอาจจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายว่า มีขนาดอันตรายมากน้อยเพียงใด เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ขนาดใด ซึ่งต้องประเมินเป็นค่าต่างๆออกมา

5.3 การควบคุม(Control) จะต้องสามารถควบคุมป้องกันอันตรายของสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้น ต้องมีการศึกษาหามาตรการและวิธีการที่เหมาะสมในการใช้ควบคุมอันตรายที่จะเกิดขึ้น

### 2.1.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานอาชีวอนามัยของการทำงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีทิศทางการดำเนินงานเกี่ยวกับสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพในมิติการส่งเสริมการป้องกันและการควบคุมไม่ให้เกิดความรุนแรงหรืออันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงานนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการป้องกันและควบคุมมิให้เกิดอุบัติเหตุในตัวแล้วงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงานโดยสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ เครื่องจักรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ จะทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงกว่าสภาพการทำงานที่อันตรายหรือเสี่ยงต่อการบาดเจ็บเพราะคนงานมีความรู้สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือวิตกกังวลก็ลดลงจึงมีความมั่นใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่และรวดเร็วยิ่งขึ้นผลผลิตรวมของโรงงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย

2. ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสถิติการเกิดอุบัติเหตุของโรงงานลดลงความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายสำหรับการเกิดอุบัติเหตุก็น้อยลงโรงงานจึงสามารถประหยัดเงินค่ารักษาพยาบาลค่าเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

3. กำไรมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตต่ำลงแล้วโอกาสที่สินค้าของโรงงานจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดก็สูงขึ้นด้วยเป็นเหตุให้โรงงานได้กำไรมากขึ้น

4. สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งมักจะทำให้คนงานบาดเจ็บบางครั้งร้ายแรงถึงขั้นพิการทุพพลภาพหรือตายเป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไป

5. เป็นปัจจัยในการมุ่งใจความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการทำงานซึ่งเป็นการต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งเป็นการมุ่งใจให้คนงานมีความอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

### 2.1.4 ขอบเขตของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะมีขอบเขตที่เกี่ยวข้องเฉพาะปัญหาสุขภาพอนามัย(Health problems)ของคนที่เกิดจากการทำงาน ดังนี้

1. คนในขณะทำงาน (Workers) ในผู้ที่ปฏิบัติงานอาชีพต่างๆ จะได้รับการดูแลทางสุขภาพอนามัยการค้นหาโรคและอันตรายที่เกิดขึ้นที่เป็นผลมาจากการทำงานการส่งเสริมสุขภาพอนามัยป้องกันโรคอันตรายและอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการทำงาน

2. สภาพสิ่งแวดล้อมของการทำงาน (Working Environment) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมของงานแต่ละประเภทที่สามารถทำให้เกิดอันตรายได้บ้างและมีผลกระทบต่อสุขภาพอย่างไร การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้หลักการทางอาชีวสุขศาสตร์ (Occupational Hygiene) มี 3 หลักการใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

2.1 การสืบค้น (Identify) โดยศึกษาสภาพแท้จริงของงานเพื่อค้นหาปัญหาว่าในงานนั้นมีสิ่งใดบ้างที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนงาน เช่น อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ อันตรายจากสารเคมี อันตรายทางด้านชีวภาพและปัญหาทางด้านการยศาสตร์

2.2 การประเมินอันตราย (Evaluation) เมื่อทราบปัญหาแล้วจะต้องมีการประเมินระดับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นว่ามีผลต่อสุขภาพคนงานหรือไม่และมากน้อยเพียงใดซึ่งสามารถกระทำได้โดยการตรวจสอบ การตรวจวัด หรือการวิเคราะห์ปัญหาโดยนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานที่มีการกำหนดไว้

2.3 การควบคุม (Control) เป็นงานที่ต่อเนื่องจากทั้งสองขั้นตอนข้างต้นซึ่งเมื่อทราบว่างานนั้นมีสิ่งใดที่เป็นอันตรายหรือมีผลต่อสุขภาพและทราบความรุนแรงของอันตรายแล้วจะนำมาสู่การดำเนินการควบคุมและป้องกันอันตรายโดยการใช้มาตรการ วิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการควบคุมอันตรายดังกล่าว

### 2.1.5 บุคลากรในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ในการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประกอบด้วยบุคลากรและนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาการต่างๆเข้าร่วมดำเนินการ ที่มา : (รายวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐาน Basic Occupational Health and Safety สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สำนักวิชาแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.2549) ที่สำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่

1.1 บุคลากรทางด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมซึ่งได้แก่ นักสุขศาสตร์อุตสาหกรรมหรือนักอาชีวสุขศาสตร์ ทำหน้าที่สืบค้น ตรวจสอบประเมินและเสนอมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานและโรคที่เกี่ยวข้องการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 บุคลากรทางด้านอาชีวอนามัยซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือนักวิทยาศาสตร์อาชีวอนามัยและความปลอดภัย วิศวกรความปลอดภัย มีหน้าที่ ตรวจสอบสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อประเมินป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ

1.3 บุคลากรทางการยศาสตร์ซึ่งได้แก่ นักการยศาสตร์ มีหน้าที่จัดและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับร่างกายและจิตใจของคนงาน เช่น การจัดที่นั่ง การเคลื่อนย้ายวัสดุอย่างถูกวิธี การออกแบบอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับขนาดและอวัยวะของร่างกาย เป็นต้น

1.4 บุคลากรทางด้านอาชีวเวชศาสตร์ซึ่งได้แก่ แพทย์อาชีวอนามัยพยาบาล อาชีวอนามัยมีหน้าที่ในการตรวจสอบสภาพ ส่งเสริม และรักษาสุขภาพให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพ

1.5 บุคลากรทางด้านเวชกรรมฟื้นฟู เช่น แพทย์เฉพาะสาขานักกายภาพบำบัด นักอาชีวบำบัด นักกายอุปกรณ์ นักจิตบำบัด เป็นต้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีหน้าที่ในการฟื้นฟูสภาพความพิการของร่างกายและสภาพจิตใจของผู้ประกอบการอาชีพ

## 2.1.6 องค์กรที่เกี่ยวข้องในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

### 2.1.6.1 องค์กรภาครัฐ มีดังนี้

1.กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างและให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงาน มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีรายละเอียดของหน่วยงานระดับกองที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับแรงงานทั่วไปและกองตรวจความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1.1 ตรวจความปลอดภัยและควบคุมดูแลสถานประกอบการต่างๆ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

1.2 กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

1.3 ส่งเสริมอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและกฎหมายความปลอดภัย

1.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถาบันความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทางด้านวิชาการและยังได้จัดตั้ง “ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน” ซึ่งมีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ สืบสวน เฝ้าระวังเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสุขภาพอนามัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ทำหน้าที่ควบคุมและพัฒนาระบบป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดขึ้นหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน การตรวจวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในการทำงานและตัวอย่างทางชีวภาพ รวมถึงการให้บริการทางด้านวิชาการ โดยเป็นศูนย์สารสนเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

สำนักงานประกันสังคมมีการบริหารงานในรูปของกองทุน 2 กองทุน คือ กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม มีหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง คือสำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน มีหน้าที่ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์และด้านอาชีพให้แก่ ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีหน้าที่ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมในเขตพื้นที่จังหวัด

คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์กรสำคัญในเชิงเสนอแนะนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย

1.1 ประธานกรรมการ : ปลัดกระทรวงแรงงาน

1.2 กรรมการ : เจ้าหน้าที่ภาครัฐ

1.3 เลขานุการ : ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบสุขภาพของประชาชน มีบทบาทในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งในงานวิชาการ และงานให้บริการรักษา บริการผู้ป่วยที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน มีดังนี้

2.1 กรมควบคุมโรค

2.2 กรมอนามัย มีหน้าที่หลักในการด้านการวิจัย พัฒนาวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนกลวิธีรูปแบบวิธีการส่งเสริมสุขภาพและการอนามัยสิ่งแวดล้อม

2.3 กรมการแพทย์ มีหน้าที่ในด้านการศึกษาวิจัยตลอดจนพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์มีหน่วยงานในสังกัดที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับด้านอาชีวอนามัย ได้แก่ สำนักงานอชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนงานบริการการพัฒนาศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ จัดทำเกณฑ์มาตรฐานด้านอชีวเวชศาสตร์และการพัฒนานุเคราะห์ สถาบันด้านการแพทย์ด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข (สอศ.) โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ทำหน้าที่ในการให้บริการทางอชีวเวชศาสตร์และได้ดำเนินการที่จะจัดตั้ง “ศูนย์วิจัยอชีวเวชศาสตร์” เพื่อการวิจัยและพัฒนาการรักษาผู้ป่วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีหน่วยงานที่มีบทบาทในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด“กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย” ทำหน้าที่สืบค้นปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวบรวมสถิติเกี่ยวกับโรค และการบาดเจ็บเกี่ยวกับการทำงาน ฝ้าคุมทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และให้สุขศึกษาแก่คนงาน ฝึกอบรมเผยแพร่ด้านวิชาการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ ตำบล และฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย การปฐมพยาบาลแก่เจ้าของสถานประกอบการศึกษาวิจัยเพื่อบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลทั่วไปฝ่ายเวชกรรมสังคมทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังและบริการผู้ป่วยที่เป็นโรคที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพตรวจวินิจฉัยและให้การรักษารวมทั้งให้สุขศึกษาด้านอาชีวอนามัย

3. กระทรวงอุตสาหกรรม มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัย โดยจะเน้นในเรื่องของอาคารสถานที่ เครื่องจักรและอุปกรณ์

3.1 กรมโรงงานอุตสาหกรรม มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลการประกอบกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม ป้องกันอันตราย เหตุเดือดร้อนรำคาญ และความเสียหายที่จะ มีผลกระทบต่อประชาชนหรือสิ่งแวดล้อมศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัยและ สุขอนามัยในโรงงาน

3.1.2 ตรวจสอบโรงงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง

3.1.3 กำกับดูแลเอกชนที่ได้รับการรับรองฐานะที่ดำเนินการด้าน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน

3.1.4 ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง (National Focal Point) ในเรื่องการ ประสานแผนเตรียมพร้อมกับภาวะฉุกเฉินในระดับท้องถิ่นตาม โครงการ Awareness and Preparedness for Emergency at Local Level (APELL) ตามที่กรมโรงงานได้รับมอบหมายจาก สหประชาชาติ

3.1.5 ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงาน องค์กรด้านความ ปลอดภัยทั้งในและต่างประเทศ

3.1.6 จัดทำคู่มือเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับความปลอดภัยใน โรงงานและสุขอนามัยในโรงงาน

3.1.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

3.2 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุ อันตราย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและการใช้สารระเหยการกำหนดและจัดทำหลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆเพื่อป้องกันอันตรายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเคมีภัณฑ์ มีหน้าที่และความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบในการควบคุมกำกับ ดูแล ตรวจสอบ โรงงานและการดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมาย โรงงาน

3.3 สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดอยู่ในจังหวัดทุกจังหวัด ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอนุญาตตั้งโรงงาน ขยายโรงงาน ประกอบ กิจการโรงงาน ต่อใบอนุญาตการประกอบกิจการ โรงงานและทำหน้าที่ในการตรวจสอบควบคุม โรงงาน เพื่อให้โรงงานปฏิบัติตามกฎหมายโรงงานกฎหมายวัตถุอันตรายและกฎหมายอื่นที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ

3.4 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยปฏิบัติการ สนองนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ ร่วมพิจารณาแก้ไขปัญหาในเรื่องที่ตั้ง โรงงานอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ๆ โดยการจัดตั้งเขตหรือย่านอุตสาหกรรมในรูปของ“นิคม อุตสาหกรรม”

4. กรุงเทพมหานครมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ

4.1 สำนักอนามัย (กองอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีหน้าที่รับผิดชอบใน การศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำโครงการหรือแผนงานด้านอาชีวอนามัยและด้านอนามัย สิ่งแวดล้อมเฝ้าระวังสิ่งที่จะก่อให้เกิดเหตุเคื้อคร้อนรำคาญหรือเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัย ของชุมชนเฝ้าระวังอันตรายจากการทำงานที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ ประกอบอาชีพ

4.2 สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ขึ้นตรงกับปลัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตแต่ละแห่งจะมีสำนักอนามัยซึ่งมีอำนาจหน้าที่เข้าตรวจ โรงงานแต่ละแห่งในเขต ของตนได้

#### 2.1.6.2 องค์การภาคเอกชน มีดังนี้

1. สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (ส.อ.ป.) เกิด จากการรวมตัวของนักวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจาก หน่วยงานภาครัฐภาคอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลและจากโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมวิชาการ ส่งเสริมความร่วมมือและกระชับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจัดหาแหล่งประ โยชน์สนับสนุนทาง วิชาการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

2. สมาคมแพทย์อาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย (สพอท.)เป็นสมาคมวิชาชีพแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์ คือ ส่งเสริมวิชาชีพแพทย์ สาขาอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมของประเทศ กำหนดมาตรฐานความรู้ในวิชาแพทย์อาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงแก้ไขเอกสารนี้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) ก่อตั้งโดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกรมแรงงาน มีวัตถุประสงค์คือส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานส่งเสริมความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานรวมทั้งผลิตและเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์และเอกสารวิชาการ

3.1 ชมรมอาชีพเวชศาสตร์แห่งประเทศไทย

3.2 ชมรมพยาบาลอาชีวอนามัย

3.3 ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในจังหวัด หรือเขตต่างๆ ภายในโรงงานแต่ละแห่งจะมีองค์กรที่รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่สำคัญอยู่ 2 องค์กรด้วยกันดังนี้

3.3.1 คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นคณะกรรมการที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้มีการแต่งตั้งขึ้นในสถานประกอบการที่ระบุไว้และมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป คณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วยตัวแทนลูกจ้างมาทำงานในรูปแบบทวิภาคี

3.3.2 ฝ่ายที่ลูกจ้างมอบหมายให้รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานขนาดใหญ่ จะมี “ฝ่ายอาชีวอนามัย และความปลอดภัย” รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ส่วนใหญ่นิยมเรียกเป็น “ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดลอม” ส่วนโรงงานขนาดกลางส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลงานดังกล่าว

#### 2.1.7 ความเป็นมาของกฎหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2507 เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยที่ส่วนสำคัญให้เกิดการผลักดันกฎหมายด้านอาชีวอนามัย คือ ลูกจ้างของโรงงานผลิตถ่านไฟฉายแห่งหนึ่ง ได้มาร้องเรียนต่อกรมแรงงานซึ่งในขณะนั้นอยู่ในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เกี่ยวกับ อาการอ่อนเพลีย หน้ามืด ปวดหลัง มือเท้าชา จากการตรวจสอบโรงงานพบว่า โรงงานแห่งนี้มีคนงาน 500 คนลูกจ้างที่เจ็บป่วยที่มาร้องเรียนนั้นทำงานในแผนกห้องแร่ ได้รับแมงกานีสเข้าสู่ร่างกายเนื่องจากไม่มีมาตรการและเครื่องป้องกันฝุ่นละออง ลูกจ้างต้องสัมผัสแมงกานีสอยู่เป็นประจำ จึงเกิดอาการป่วยดังกล่าว หลังจากมีการศึกษาเพิ่มเติมและพบปัญหาโรคจากการทำงานที่เกิดจากการใช้สารเคมีต่างๆอีกในปี พ.ศ. 2510 จึงมีการออกพระราชบัญญัติวัตถุพิษ เป็นฉบับแรก และออกฉบับที่ 2 ตามมาในปี พ.ศ. 2516 ส่วนของกระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง โดยมีหลักการและสาระสำคัญก้าวหน้าเทียบเท่ามาตรฐานสากล มีด้วยกันหลายฉบับ ทอยออกมามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 – 2534 ซึ่งในปัจจุบันยังคงบังคับใช้อยู่ทั้งสิ้น ฉบับ ก่อตั้งคือ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัฐบาลได้พยายามออกกฎหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาโดยตลอด จนถึงขณะนี้ หากพิจารณารายชื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะพบว่ามีความหมายที่บังคับใช้อยู่มากมายหลายฉบับ รวมทั้งกฎหมายลูก เช่น กฎกระทรวงและประกาศกระทรวงที่ประกาศใช้เพิ่มเติมและกฎหมายเหล่านี้ก็อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง หลายกระทรวงรวมถึงหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นอีกด้วยอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งได้ 4 ด้านดังนี้

1. อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environmental Hazards) เกิดจากสารเคมีมาใช้ในการทำงานหรือมีสารเคมีที่เป็นอันตรายเกิดขึ้นจากขบวนการผลิตของรวมทั้งวัตถุพลอยได้จากการผลิต เช่น กลุ่มสารเคมีที่เป็นพิษ ก๊าซพิษสารประกอบไฮโดรคาร์บอน ตัวทำละลาย ฟุ้งละอองที่ทำให้เกิดโรคปอดและสารเคมีที่ก่อมะเร็ง

2. อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environmental Hazards) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ประกอบอาชีพนั้นจะอยู่ในลักษณะของการได้รับหรือสัมผัสกับสภาพแวดล้อมในลักษณะที่ไม่พอดี หรือผิดจากปกติธรรมดา อันตรายทางด้านกายภาพ ได้แก่ เสียง(Noise) แสงสว่าง(Lighting) ความสั่นสะเทือน(Vibration) อุณหภูมิที่ผิดปกติ (Abnormal Temperature) ความดันบรรยากาศที่ผิดปกติ(Abnormal Pressure) รังสี (Radiation) เป็นต้น

3. อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environmental Hazards) เกิดจากการทำงานที่เสี่ยงต่อการสัมผัสและได้รับอันตรายจากสารทางด้านชีวภาพ (Biohazardous agents) แล้วสารชีวภาพนั้นทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกายหรือมีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น เช่น เชื้อจุลินทรีย์ต่างๆ ฟุ้งละอองจากส่วนของพืชหรือสัตว์การติดเชื้อจากสัตว์หรือแมลง การถูกทำร้ายจากสัตว์หรือแมลง เป็นต้น

4. อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางการยศาสตร์ (Ergonomics) เป็นอันตรายที่เกิดจากการใช้ท่าทางทำงานที่ไม่เหมาะสมวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง การปฏิบัติงานที่ซ้ำซากและความไม่สัมพันธ์กันระหว่างคนกับงานที่ทำ

#### 2.1.8 แนวทางการจัดบริการอาชีวอนามัย

การจัดบริการอาชีวอนามัยภาครัฐบาลส่วนกลาง การออกกฎหมายมาตรฐาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจตราให้เป็นไปตามกฎหมาย สนับสนุนงบประมาณการศึกษาวิจัย และการฝึกอบรมระดับภาคหรือเขต ทำการสืบค้นปัญหา OHSE และบริการทางห้องปฏิบัติการ

การดำเนินงานอาชีวอนามัยเกี่ยวข้องกับคน ในขณะที่งานและสิ่งแวดล้อมการทำงานซึ่งมีขอบเขตและแนวทางในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 สํารวจ ตรวจสอบ โดยวิธีสุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบถึงปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสถานที่ประกอบการทุกประเภทโดยจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามประเภทอุตสาหกรรม

1.2 ศึกษาและค้นคว้าวิจัย ด้านพิษวิทยาเพื่อหาทางกำหนดมาตรฐานของสารเป็นพิษและสิ่งแวดล้อมแต่ละประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ

1.3 ศึกษาด้านวิทยาการระบาดของโรคและอุบัติเหตุที่เกิดจากการประกอบอาชีพ

1.4 ศึกษาและค้นคว้าวิจัย ด้านอาชีวเวชศาสตร์เพื่อวางหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานทางด้านการแพทย์ที่จะสามารถให้การวินิจฉัยโรคอันเกิดจากการประกอบอาชีพได้ตั้งแต่ในระยะแรกเริ่ม เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและป้องกันต่อไป

1.5 ศึกษาและค้นคว้าวิจัย ด้านอาชีวสุขศาสตร์และด้านอาชีวอนามัยเพื่อวางหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุขในการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพให้ปลอดภัยจากสารเป็นพิษสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมและอุบัติเหตุต่างๆ

1.6 รวบรวมข้อมูลสถิติ ตำราและเอกสารการค้นคว้าวิจัยทางด้านอาชีวอนามัยเพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ความรู้ทางเทคนิควิชาการใหม่ๆทางด้านอาชีวอนามัย

1.7 ให้การอาชีวสุขศึกษาแก่ประชาชนทั่วไปและส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการแก่การศึกษาอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานอื่นหรือเอกชนสำหรับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น คนงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการและเจ้าของสถานประกอบการเป็นต้นรวมทั้งการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆด้วย

1.8 ให้คำแนะนำ ปรึกษาทางเทคนิควิชาการและสนับสนุนด้านการตรวจสอบทางห้องปฏิบัติการแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อให้กระบวนการใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยควบคุมและป้องกันโรคอันเกิดจากการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเต็มที่

### 2.1.9 รูปแบบองค์กรในการจัดบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2531:11)

2.1.9.1 รูปแบบอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (Big Industry Model) เป็นรูปแบบของสถานประกอบการขนาดใหญ่จัดบริการเองให้บริการในสถานประกอบการเลย ข้อดีคือ เก็บข้อมูลคนงานและสถานประกอบการ ได้สมบูรณ์แก้ปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้เต็มที่ จุดอ่อน คือ นายจ้างอาจชี้นำการให้บริการมากเกินไปอาจขาดการประสานกับหน่วยงานสาธารณสุขอื่นๆเช่นในประเทศฮังการี, ประเทศฝรั่งเศส, ประเทศโปรตุเกส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.9.2 รูปแบบให้บริการแบบกลุ่ม (Group Services Model) เป็นรูปแบบการรวมตัวกันของสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก จุดอ่อน คือ บุคลากรไม่มีความใกล้ชิดกับคนงานในสถานประกอบการ ข้อดีคือ ครอบคลุมสถานบริการขนาดเล็กและสามารถเคลื่อนย้ายได้ไม่ยุ่งยากอะไร เช่น ประเทศฝรั่งเศส

2.1.9.3 รูปแบบให้บริการแบบสถานบริการเอกชน (Private Health Center Model) เอกชนจัดขึ้นและเสนอขายบริการแก่สถานประกอบการ ข้อดี คือ ยืดหยุ่น ข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่ายสูง

2.1.9.4 รูปแบบให้บริการเวชกรรมชุมชน (Community Health Center Model) ให้บริการโดยหน่วยงานรัฐบาลเช่นเดียวกันกับงานอนามัยแม่และเด็กงานอนามัยโรงเรียน จุดเด่นคือให้บริการร่วมกับบริการทางสุขภาพอื่นๆ จุดด้อย คือ ถ้าบริเวณนั้นมีโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นจะต้องเตรียมบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางด้านอาชีวอนามัยมาดำเนินงานโดยตรง ถ้าบริเวณนั้นมีโรงงานไม่หนาแน่น อาจใช้วิธีอบรมระยะสั้นแก่เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ด้านนี้

2.1.9.5 รูปแบบให้บริการอาชีวอนามัยระดับชาติ(National Health Service Model)เหมือนกับ Big Industry Model แต่บุคลากรและการบริหารโดยภาครัฐ

2.1.9.6 รูปแบบให้บริการจากการประกันสังคม(Social Security Institution Model)เหมือนกับGroup Service Model แต่จัดบริการโดยสำนักงานประกันสังคมโดยเป็นผู้ดำเนินการ และให้เงินสนับสนุน เช่น ประเทศตุรกีและประเทศอิสราเอล

ระบบการให้บริการอาชีวอนามัยในประเทศไทยหน่วยงานรับผิดชอบ มีดังนี้

1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หน่วยงานรับผิดชอบ คือ

1.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยออกกฎหมาย ศึกษาวิจัย เสริมสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อให้ดำเนินการตามกฎหมายสนับสนุนด้านวิชาการ เช่น สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 สำนักงานประกันสังคมดูแลผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานกองทุนประกันสังคม ให้ความคุ้มครองการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทูพพลภาพและตายที่ไม่ใช่เหตุจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนให้ความคุ้มครองการบาดเจ็บเจ็บป่วย ทูพพลภาพและตายที่เนื่องมาจากการทำงานและศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

2. กระทรวงสาธารณสุขหน่วยงานรับผิดชอบ มีดังนี้

2.1 กรมอนามัยเป็นหน่วยงานวิชาการ มีหน้าที่หลักในการวิจัยและพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีวิธีและรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 กรมการแพทย์เป็นหน่วยงานวิชาการมีหน้าที่หลักในการวิจัยและพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ หน่วยงานที่มีบทบาทกิจกรรมด้านอาชีวอนามัย คือ สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม รพ.นพรัตนราชธานี

2.3 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น กองระบาดวิทยาเป็นศูนย์กลางในการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคทางระบาดวิทยา โดยรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเกิดโรคมียังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สืบค้นและเฝ้าระวังปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผีก่อบรม วิจัยและเผยแพร่ผลงานในจังหวัดของตน ศูนย์โรงพยาบาลทั่วประเทศตรวจวินิจฉัย รักษา ส่งต่อผู้ป่วยด้วยโรคอุบัติเหตุดูจากการทำงาน ตรวจสอบสุขภาพผู้ประกอบการอาชีพ รายงานโรคและการเจ็บป่วย

### 3. กระทรวงอุตสาหกรรม

3.1 กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านการป้องกันปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน มีอำนาจออกใบอนุญาต และต่อใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนี้โดยตรง คือ ศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัยเป็นหน่วยงานวิชาการ มีหน้าที่ ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน มีดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 นักอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม

1.3 แพทย์อาชีวอนามัย

1.4 พยาบาลอาชีวอนามัย

1.5 วิศวกรความปลอดภัย

1.6 นักพิษวิทยา

1.7 คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน

2.1.10 การเตรียมตัวเพื่อขอการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

วิทยา อยู่สุข (2542) ในการขอรับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยองค์กรจะต้องจัดทำระบบตามข้อกำหนดในมาตรฐานมอก.18001 ซึ่งมีขั้นตอนหลักดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา OHSAS 18001 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ประชุมฝ่ายบริหารเพื่อขอการสนับสนุน โครงการในการจัดทำระบบการ

จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 ตั้งคณะกรรมการชี้้นำเพื่อจัดทำระบบและควบคุมดูแลให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดนโยบายอาชีพอนามัยและความปลอดภัยวางแผนการจัดการระบบจัดทำวิธีการปฏิบัติและคำแนะนำที่จำเป็น

ขั้นตอนที่ 5 ลงมือปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบติดตามระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยเพื่อตรวจสอบว่าระบบเป็นไปตามแผนและข้อกำหนดของมาตรฐานและได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 7 แก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการตรวจติดตามภายในและปรับปรุงระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 8 ผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบ โครงการดำเนินการทบทวนระบบการจัดการจากผลการดำเนินงานการตรวจติดตามและการตรวจประเมินระบบรวมทั้งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆแล้วนำมาปรับนโยบายแผนงานเป้าหมายเพื่อประสิทธิผลของระบบการจัดการและเพื่อประเมินผลระบบการจัดการทั้งระบบเพื่อให้แน่ใจว่ามีความพร้อมสำหรับการขอรับรอง

ขั้นตอนที่ 9 ติดต่อหน่วยงานที่ให้การรับรองและยื่นคำขอ

### 2.1.11 การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

กรมส่งเสริมความปลอดภัยได้กล่าวถึงมาตรการที่องค์กรควรจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการรณรงค์ ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานสถานประกอบการ โดยอาจพิจารณาเลือกกิจกรรมใดๆ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์และความพร้อมของสถานประกอบการดังต่อไปนี้

#### 1. การจัดนิทรรศการ

การจัดนิทรรศการเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างสรรค์ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ชม ซึ่งได้รับความนิยมมากในการจัดกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับวิธีการเสนอ ซึ่งสามารถเลือกได้หลายวิธีตามแต่ความพร้อมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง อาทิเช่น

1.1 รูปแบบของการจัดนิทรรศการที่ประกอบด้วย เรื่องราวและแผ่นภาพต่างๆ รูปแบบลักษณะนี้ควรใช้ ข้อความที่กะทัดรัด และประกอบด้วยสีที่ดึงดูดใจ รูปภาพมีส่วนสำคัญที่จะชักจูงให้พนักงานแวะเข้าไปดู หากเป็นรูปภาพที่ใช้เทคนิคบางประการให้สามารถเคลื่อนไหว มีแสงไฟหรือเสียงประกอบหรือเป็นการฉายภาพยนตร์ วิดีโอหรือ

ประกอบด้วยวัสดุสิ่งของที่ลอยตัว แสดงของจริงทำให้บรรยากาศของการแสดงนิทรรศการตึกัก น่าสนใจ

1.2 การนำชมนิทรรศการ โดยมีวิทยากรนำกลุ่มเพื่อชี้แจงลำดับเรื่องราวพร้อมกับชี้ภาพประกอบของนิทรรศการด้วย จะทำให้ผู้ชมเข้าใจเรื่องราวต่างๆ โดยไม่ต้องอ่านข้อความต่างๆ มีความเหมาะสมมากสำหรับพนักงานในระดับล่างที่ไม่สันทัดในการอ่านหรือทำความเข้าใจเรื่องราวด้วยตนเอง

1.3 การแสดงเรื่องราวต่างๆ ด้วยการฉายภาพสไลด์ธรรมดา หรือสไลด์มัลติวิชชั่น โดยเฉพาะรูปแบบสไลด์มัลติวิชชั่น ต้องลงทุนค่อนข้างสูง แต่สามารถจูงใจให้ผู้ชมชมได้นาน โดยไม่รู้สึกรำคาญเพราะเป็นการแสดงเนื้อหาด้วยภาพที่สลับไปมา เสียงประกอบที่เร้าใจ การลำดับเรื่องเป็นสิ่งที่สำคัญควรจัดให้สัมพันธ์กันและดำเนินเรื่องที่ตรงไปตรงมา ไม่ย้อนไปย้อนมาอาจทำให้ผู้ชมรู้สึกมึนงงได้

1.4 นิทรรศการที่นำเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงมาเสนอ เช่น ภาพเหตุการณ์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีผู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิตพร้อมระบุสาเหตุ ผลเสียหายและวิธีการป้องกันแก้ไข โดยเฉพาะหากเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเอง เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจแก่พนักงานมาก เพราะผู้เคราะห์ร้ายอาจเป็นเพื่อนพนักงาน หรือผู้ชมที่ร่วมมีส่วนรับรู้ขณะเกิดเหตุแต่ควรพิจารณาให้เหมาะสมในการเสนอเพราะหากเป็นภาพถ่ายที่บันทึกภาพผู้เคราะห์ร้ายที่มีลักษณะการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตที่น่ากลัวสยดสยอง อาจเป็นผลลบแก่ผู้ชม ซึ่งเป็นพนักงานอาจใจเสีย ขวัญหายรู้สึกกลัวและหวาดระแวงไม่กล้าปฏิบัติงานในจุดนั้นจึงควรเสนอเป็นภาพการ์ตูนที่พอเข้าใจถึงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเท่านั้นการเสนอนิทรรศการ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งจะกล่าวถึงการทำงานในลักษณะที่ปลอดภัย และลักษณะที่เป็นผลลบ ซึ่งจะกล่าวถึงการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตราย โดยรูปแบบหลังนี้อาจเป็นผลดีหรือผลเสียก็ได้ คือ เห็นภาพที่เกิดอันตรายทำให้กลัวและเพิ่มความระมัดระวังทุกครั้งทำงาน ส่วนผลเสียก็คือจะเกิดความกลัวมากจนไม่กล้าทำงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ทำแล้วอาจจะดูกลามจนถึงขั้นไม่พอใจที่จะทำงานประเภทนี้ต่อไป

## 2. การบรรยายพิเศษ

การบรรยายพิเศษ คือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านความปลอดภัยในการทำงานมาบรรยายหัวข้อเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่สถานประกอบการเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือมีจุดประสงค์จะให้วิทยากรช่วยแนะนำ ตักเตือนพนักงานให้ระมัดระวังโดยทำงานด้วยความมีสติไม่ประมาทและปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย ซึ่งปกติหัวหน้างานอาจจะได้แนะนำ ตักเตือนอยู่แล้ว แต่พนักงานชินชาและไม่ค่อยให้ความสนใจ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหารื่องดังกล่าว ระยะเวลาของการบรรยายควรใช้เวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอสวมควรระหว่าง 1 - 3 ชั่วโมง หากใช้เวลานาน 3 ชั่วโมง ควรมีการพักเพื่อให้วิทยากรได้พักและพนักงานได้ดื่มเครื่องดื่มและเปลี่ยนอิริยาบถเรื่องที่บรรยายอาจแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 เรื่องทั่วไป เช่น ปัญหาและสาเหตุของการประสบอันตรายในการทำงานเป็นต้น ซึ่งเป็นหัวข้อที่เป็นพื้นฐานของความปลอดภัย ไม่นับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

2.2 เรื่องเฉพาะเจาะจง เช่น ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น หัวข้อต่างๆ เหล่านี้จะเสนอรายละเอียดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งควรเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นกับพนักงานจะได้สอดคล้องกับความต้องการโดยหัวข้อที่ควรมีการนำมาบรรยายเป็นพิเศษที่สถานประกอบการอาจจะเลือกใช้ เช่น ปัญหาและสาเหตุของการประสบอันตราย สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หลักการบริหารความปลอดภัย อันตรายจากสิ่งแวดล้อมและการป้องกัน อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สารเคมี วิธีการป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร สาเหตุการป้องกันอันตรายในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร การใช้อุปกรณ์ป้องกัน การเคลื่อนย้ายวัสดุและการเก็บรักษา อิริยาบถการทำงาน การบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก วิธียกเคลื่อนย้ายวัสดุอย่างถูกต้อง การสำรวจสถานที่ทำงานเพื่อให้แนวทางแก่คณะกรรมการความปลอดภัยในการสำรวจสภาพที่ไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การสำรวจความปลอดภัย การสัมมนาผลการสำรวจ การสอบสวนอุบัติเหตุ การบันทึก การรายงาน วิธีการสอบสวนอุบัติเหตุ การบันทึกและรายงานการเกิดอุบัติเหตุ การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย วิธีเลือกงานเพื่อความปลอดภัย วิธีการวิเคราะห์ การปรับปรุงสภาพการทำงาน หลักการปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างประชิด แนวการปรับปรุงสภาพการทำงาน ตัวอย่างการปรับปรุงสภาพการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล กิจกรรม KYT ขั้นตอนการปฏิบัติ การนำ KYT ไปใช้ในรูปแบบต่างๆ 5ส เชิงปฏิบัติการ กิจกรรม 5ส ปัญหาการดำเนินกิจกรรม 5ส และการแก้ไข การสำรวจเพื่อวางแผนการดำเนินการ เป็นต้น

### 3. การสนทนาความปลอดภัย

การสนทนาความปลอดภัยหรือการเปิดอภิปรายปัญหาความปลอดภัย คือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในส่วนที่เกี่ยวข้อง มาร่วมสนทนาเพื่อแสดงความคิดเห็นแง่มุมต่างๆ ของอันตรายจากความประมาทในการทำงานพร้อมแนะแนวความคิดในการสร้างสรรค์ความปลอดภัย เพื่อเป็นการให้ความรู้แก่พนักงานและสามารถนำความคิดเห็นเหล่านี้ไปใช้งานของตนได้โดยตอนท้ายของรายการสนทนาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรเพื่อหาคำตอบที่สงสัย สำหรับก่อนการอภิปรายนั้นตัวแทนของสถานประกอบการที่ติดต่อกับวิทยากรควรให้รายละเอียดบางประการแก่วิทยากรเพื่อให้วิทยากรได้แนวทางในการอภิปรายและสามารถหยิบยกปัญหาที่อยู่ใกล้ตัวของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้นมาเพื่อใช้ในการเสนอความคิดเห็นซึ่งจะทำให้พนักงานให้ความสนใจมากกว่าการที่วิทยากรนำตัวอย่างที่ห่างไกลและไม่มีส่วนสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานมาเป็นเรื่องสนทนา

#### 4. การประกวดคำขวัญความปลอดภัย

การจัดให้มีการประกวดคำขวัญความปลอดภัย เป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการ เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อช่วยเหลือสังคมที่ตนสังกัดอยู่ในการที่จะเตือนใจเพื่อนร่วมงานให้มีความระมัดระวังและมีสติในขณะปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาจิตสำนึกและทัศนคติของตัวพนักงานเองให้ได้คิดใคร่ครวญ และทบทวนถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองว่าถูกหรือผิดอย่างไร แล้วกลั่นกรองออกมาเป็นข้อความ หรือคำขวัญที่เป็นการเตือนการให้ระมัดระวัง ตลอดจนวิธีปฏิบัติตนอย่างปลอดภัย การดำเนินงานจัดประกวดคำขวัญความปลอดภัยในสถานประกอบการ ปกติคณะกรรมการหรือคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานหรือฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ดำเนินการ โดยได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายจัดการ โรงงาน ในการที่จะจัดสรรงบประมาณให้และเข้ามีส่วนร่วม ผู้ดำเนินการอาจแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อยกย่องกติกากการประกวด การประชาสัมพันธ์ การคัดเลือกและการตัดสิน โดยกติกากการประกวดคำขวัญอาจมีสาระสำคัญดังนี้

- 4.1 ต้องเป็นพนักงานของบริษัท
- 4.2 ต้องเป็นคำขวัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- 4.3 เป็นคำขวัญสั้นๆ โดยระบุความยาวของคำขวัญ
- 4.4 เป็นคำขวัญที่มีความหมายให้ตระหนักถึงอันตรายและการป้องกัน
- 4.5 จำนวนคำขวัญที่แต่ละคนมีสิทธิส่งเข้าประกวด
- 4.6 สิทธิในการรับรางวัล เช่นผู้ส่งคำขวัญเข้าประกวดหลายคำขวัญมีสิทธิได้รับรางวัลเพียงรางวัลเดียวหรือมากกว่าหนึ่งรางวัล
- 4.7 การส่งคำขวัญเข้าประกวดส่งได้ที่ใด
- 4.8 จำนวนรางวัล
- 4.9 กำหนดการรับคำขวัญและหมดเขตรับคำขวัญ
- 4.10 การประกาศผลและการมอบรางวัล

สำหรับเกณฑ์การตัดสินพิจารณาจากความหมายของคำขวัญและการใช้ภาษาไทย ซึ่งควรจะถูกต้อง สละสลวย กระชับ คล่องจองและได้ใจความ

#### 5. การประกวดภาพโปสเตอร์

วัตถุประสงค์ของการจัดประกวดภาพโปสเตอร์ภายในสถานประกอบการ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในการกระตุ้นจิตสำนึกเรื่อง ความ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลอดภัยในการทำงานทำให้พนักงานให้ความสนใจในกิจกรรมด้านความปลอดภัยและมีทัศนคติที่ดี ซึ่งผลการประกวดสถานประกอบการสามารถนำมาเผยแพร่เป็นการภายใน และใช้ประโยชน์ในการย้าเตือนให้พนักงานมีความระมัดระวังในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยังอาจนำไปร่วมการประกวดภาพโปสเตอร์ความปลอดภัยระดับชาติอีกด้วยสำหรับกติกาการส่งภาพเข้าประกวด

5.1 จะต้องเป็นพนักงานของสถานประกอบการนั้นหรืออาจจะเป็นพนักงานของสถานประกอบการในเครือ

5.2 ขนาดของภาพ 55 x 75 ซม.(เฉพาะภาพ) เพื่อความเหมาะสมในการพิมพ์และเป็นขนาดที่ใช้ในการประกวดระดับชาติ

5.3 เป็นภาพสี มีคติเตือนใจ รูปแบบและเทคนิคการทำภาพ อาจกำหนดตามความเหมาะสมไม่ควรให้ความสำคัญของความสวยงามมากกว่าความหมาย ทั้งนี้เพราะระดับพนักงานมีขีดจำกัดความสามารถทางศิลปะ

5.4 ความหมายจะมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานสามารถสื่อความหมายให้เข้าใจง่ายอาจจัดแบ่งเป็นประเภทของเครื่องจักรประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

5.5 ควรระบุว่าภาพที่ส่งเข้าประกวดหรือชนะการประกวดเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานประกอบการเพื่อจะได้ใช้ประโยชน์เผยแพร่ต่อไป

5.6 รายละเอียดอื่นๆตามความเหมาะสมการพิจารณาตัดสินจะใช้คณะกรรมการซึ่งอาจจะเป็นเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการทั้งหมดหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกร่วมด้วย โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) เป็นเลขานุการคณะกรรมการเกณฑ์การตัดสิน ควรเน้นที่ความหมาย การสื่อความหมายที่ชัดเจน คำขวัญ คติเตือนใจ และความสวยงามของภาพเป็นอันดับท้าย สำหรับรางวัลอาจเป็นเงินสด ของขวัญใบประกาศเกียรติคุณตามแต่ความเหมาะสม

## 6. การตรวจสุขภาพอนามัย และการทดสอบสมรรถภาพ

การตรวจสุขภาพอนามัยเป็นกิจกรรมหนึ่งของการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบสภาพร่างกาย และสมรรถภาพทางกายของพนักงานว่ายังคงเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยเฉพาะการทำงานในสภาวะแวดล้อมที่อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และสมรรถภาพทางกาย เช่น การทำงานในที่ที่มีเสียงดังมาก การทำงานในที่ซึ่งมีฝุ่นละอองมาก การทำงานเกี่ยวกับสารเคมี การทำงานอยู่หน้าจอเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสุขภาพอนามัยและการทดสอบสมรรถภาพทางกายเพื่อ นำผลการตรวจและทดสอบมาทำการวิเคราะห์หรือการเฝ้าระวังโรคเป็นระยะๆ จะทำให้ทราบพนักงานดังกล่าวสมควรทำงาน ณ ที่นั้นอยู่ต่อไปหรือสมควรจะสับเปลี่ยนให้ไปทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างอื่น เป็นการวินิจฉัยว่า โรงงานนั้นสมควรจะได้รับการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ให้มีมลภาวะน้อยลงกว่าเดิมเพื่อ ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน

### 7. การรณรงค์การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล

สภาพการทำงานของพนักงานในโรงงาน อาจต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เช่น ความร้อน ความเย็น ฝุ่นละออง เสียง แสง หรือสารเคมีอันตรายที่สามารถก่อให้เกิดโรคเรื้อรังได้ วิธีป้องกันอันตรายดังกล่าวที่ดีที่สุดคือ การควบคุมขจัดสาเหตุของปัญหาในจุดที่เกิด เช่น ทำให้ไม่เกิดฝุ่น หรือลดความดังของแหล่งเกิดเสียง เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานแก้ไขหรือควบคุมเป็นวิธีการที่ต้องลงทุนสูงและอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้นวิธีการที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือช่วย บรรเทาปัญหา คือ การให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองส่วนบุคคลเช่น การสวมหมวกนิรภัย ที่อุดหูหรือที่ครอบหู ที่ปิดจมูกกันฝุ่น ป้องกันพุ่ม เป็นต้น แต่บ่อยครั้งการลงทุนในด้านนี้ของสถานประกอบการเป็นการสูญเสียเปล่า เนื่องจากพนักงาน ไม่นิยมใช้และไม่เคยชินกับการใช้จึงไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้ปัญหานี้ยังคงอยู่ เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้มีการแก้ไขสถานประกอบการอาจจะดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยโดยอาจดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

7.1 การประชาสัมพันธ์ภายในบริเวณโรงงาน เช่น การติดโปสเตอร์เชิญชวนโปสเตอร์ที่แสดงผลเสียหายของการ ไม่ใช้อุปกรณ์ การติดแผ่นผ้าขนาดใหญ่เพื่อแสดงให้เห็นทราบในช่วงสัปดาห์หรือเดือนของความปลอดภัยในการทำงานนั้น จะเป็นช่วงการใช้อุปกรณ์คุ้มครองการติดตั้งคัทเอาท์ขนาดใหญ่ เขียนข้อความชักชวนจูงใจให้เกิดความร่วมมือจากพนักงาน

7.2 การแสดงนิทรรศการ โดยมีแผ่นภาพเรื่องราวเกี่ยวกับประโยชน์ของการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่าง ๆ จัดแสดงวัสดุอุปกรณ์คุ้มครองครอบแนะนำ การใช้และการบำรุงรักษา ตลอดจนการบรรยายพิเศษในเรื่องดังกล่าว การชักชวนจูงใจให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์อย่างเคร่งครัดในช่วงการรณรงค์ เพื่อให้พนักงานเกิดความเคยชิน จะไม่รู้สึกอึดอัดรำคาญและจะได้ใช้ตลอดไป

7.3 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการตรวจตรา ให้คำแนะนำ และประเมินผลของการรณรงค์หากมีการจูงใจด้วยการให้รางวัลของขวัญ คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้ให้คะแนนหลังจากช่วงรณรงค์สถานประกอบการควรแสดงจุดยืนในนโยบายนี้อย่างชัดเจน ที่จะให้พนักงานให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์ตลอดไป และอาจถือการฝ่าฝืนละเลยเป็นการผิดระเบียบวินัย ซึ่งมีผลในการพิจารณาโทษ

### 8. การรณรงค์ความปลอดภัย

โปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย เป็นอุปกรณ์อย่างหนึ่งในการเตือนจิตสำนึกของพนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน บางครั้งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานอาจจะลืมในสิ่งที่กระทำอยู่นั้นมีอันตรายแอบแฝงอยู่ หรือแม้จะทราบแต่ไม่สนใจและคิดว่าคงไม่มีอันตรายเกิดขึ้น ดังนั้นการคิดแผนภาพโปสเตอร์พร้อมคำขวัญ เพื่อเตือนสติ และรูปภาพสัญลักษณ์ที่กำหนดให้กระทำ เตือน หรือละเว้นการกระทำใดๆก็ตามจะช่วยกระตุ้นเตือนให้สมองสั่งการได้ถูกต้องและไม่กระทำการใดๆที่จะเป็นสาเหตุของการประสบอันตราย สถานประกอบการอาจเลือกแผนภาพโปสเตอร์รณรงค์ความปลอดภัยหรือรูปภาพสัญลักษณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานนั้นๆ ไปติดให้พนักงานได้เห็นอย่างชัดเจน และย้ำเตือนให้ปฏิบัติตาม เพื่อความปลอดภัยของตัวพนักงานเอง

### 9. การประกวดรายงานสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย

ในการดำเนินงานเพื่อลดการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นสามารถลดได้โดยการสำรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้ถึง 98% ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตและลดการสูญเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน การสูญเสียเวลา สูญเสียกำลังการผลิต สูญเสียเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานอื่น ๆ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

9.1 เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาอันตราย หรือสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย

9.2 เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

9.3 ให้พนักงานสามารถเรียงลำดับขั้นตอนของการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการดำเนินงาน

### 10. การกระจายเสียงบทความ

สถานประกอบการบางแห่งอาจมีศักยภาพในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภายในโรงงานด้วยการกระจายเสียงตามสาย ในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานมีเวลาว่างพักผ่อนระหว่างรับประทานอาหาร ช่วงก่อนเข้าทำงาน ช่วงบ่าย เวลาในช่วงนี้จึงมีประโยชน์ที่จะใช้ในการเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย

### 11. การเผยแพร่บทความในวารสาร

สถานประกอบการหลายแห่งที่จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์ แจกจ่ายแก่พนักงานเป็นรายปักษ์หรือรายเดือน อาจจะนำบทความความปลอดภัยในการทำงาน ไปตีพิมพ์ในวารสารเพื่อเผยแพร่ความรู้เทคนิคใหม่ๆที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

### 12. การประกวดความสะอาด

ความสะอาดในพื้นที่ทำงานใน โรงงานและบริเวณสถานประกอบการ เป็นสิ่งสำคัญไม่เฉพาะเพื่อให้เกิดสุขภาพอนามัยที่ดีแก่นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังมีผลต่ออายุการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้งานของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ประสิทธิภาพในการทำงานของเครื่องจักร คุณภาพของผลผลิต ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของสถานประกอบการ ดังนั้นความสะอาดจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร โรงงาน ความสำเร็จของกิจการจะมองข้ามสิ่งนี้ไปไม่ได้ ความสะอาดเป็นสิ่งที่ต้องให้ความเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา เพราะขั้นตอนของการผลิตนั้นมีกระบวนการต่างๆที่สามารถก่อให้เกิดความสกปรกกรงูรังได้ อันเนื่องจากเศษวัสดุ การสึกหรอของเครื่องจักรอุปกรณ์ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตและมลภาวะอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีความสกปรกที่เกิดจากการกระทำของพนักงานเอง การดูแลความสะอาดนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือของพนักงานทุกคนในแต่ละแผนก การประกวดความสะอาดเป็นการจูงใจพนักงานให้เกิดการเอาใจใส่กระตือรือร้นที่จะดูแลรักษา ข้อพิจารณาในการตัดสินใจจะต้องตั้งเป้าหมายและมาตรฐานความสะอาดให้ชัดเจนและจำเป็นต้องพิจารณาลักษณะของประเภทงานด้วย เพราะงานบางประเภทอาจก่อให้เกิดเศษวัสดุ ของเสียมลภาวะอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่งานบางประเภทจำเป็นต้องอยู่ในห้องปรับอากาศ และมีเศษวัสดุของเสียหรือมลภาวะเกิดขึ้นน้อยมาก การให้คะแนนจึงต้องแตกต่างกันตามสภาพดังกล่าว อย่างไรก็ตามจะต้องไม่ให้ความสำคัญสะอาดยุติลงพร้อมกับการประกาศผลการประกวดความสะอาด ซึ่งทำให้การประกวดไม่เกิดผลดีแต่อย่างใดแก่การณรงค์รักษาความสะอาด การประกวดความสะอาดอาจต้องใช้ การเก็บคะแนน สะสมประจำสัปดาห์ ประจำเดือนและเมื่อครบปีมีการประกาศผลมอบรางวัล

### 13. การรณรงค์กิจกรรม 5 ส

กิจกรรม 5 ส เป็นพื้นฐานการบริหาร โรงงาน โดยการจัดให้เป็นระเบียบและทำความสะอาดเกี่ยวกับสิ่งของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือและบริเวณโดยรอบ ผลของการจัดกิจกรรมดังกล่าวทำให้สินค้ามีคุณภาพและจัดความสูญเปล่า อีกทั้งทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพราะเมื่อใดที่โรงงานมีความเป็นระเบียบของสิ่งของต่างๆ และไม่มีขยะ คราบน้ำมันที่พื้น หรือสิ่งของที่ทิ้งระเกะระกะแล้ว จะไม่เป็นสาเหตุของการสะดุด ลื่นล้ม หล่นทับ อีกทั้งสุขภาพอนามัยและสภาวะจิตใจย่อมดีด้วย การจัดทำกิจกรรม 5ส พนักงานทุกคนต้องรับทราบหลักการและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพราะจะต้องปฏิบัติตามไปพร้อมกับดูแลความเป็นระเบียบและความสะอาดด้วยจึงต้องมีการฝึกอบรมเสียก่อนแล้วจึงลงปฏิบัติงาน สถานประกอบการอาจนำกิจกรรม 5ส มาใช้กับโรงงานของตนเองบ้าง โดยประกาศชัดเจนว่าเป็นนโยบายและต้องกระทำโดยพนักงานทุกคนทุกระดับโดยมีผู้บริหารระดับสูงลงมาตรวจตราเป็นระยะๆเพื่อกระตุ้นเตือนให้ทุกฝ่ายทุกระดับเห็นความสำคัญและปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส ต่อเนื่องไปอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 14. การรณรงค์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ด้วย KYT

กิจกรรม KYT คือ การประเมินค่าความเสี่ยง ซึ่งในญี่ปุ่นจะเรียกว่า โดยอักษรตัวแรก “K”(Kiken) หมายถึง อันตรายหรืออุบัติเหตุ อักษรตัวที่สอง “Y” (Yoshi) หมายถึง การคาดการณ์ หรือทำนายล่วงหน้า อักษรตัวที่สาม “T” (Training) หมายถึง การฝึกอบรมให้เกิดทักษะ และ ความชำนาญดังนั้นจึงสามารถอธิบายโดยรวมได้ว่ากิจกรรม KYT เป็นการฝึกทักษะในการคาดการณ์อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำงาน โดยสำหรับสถานประกอบการที่มีแผนงานพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานและดำเนินการไปแล้วจนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งนั้น อาจจะมุ่งพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก ด้วยการรณรงค์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ด้วย KYT หรือหมายความว่า จะไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอีกเลย KYT เป็นเทคนิคในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยการฝึกให้พนักงานสามารถหยั่งรู้อันตรายที่จะเกิดและทุกครั้งที่ปฏิบัติงานจะมีการย้ำเตือนตนเองเสมอเพื่อให้มีสติรู้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ ด้วยเทคนิคของKYT จะทำให้สามารถรู้ล่วงหน้าหรือคาดหมายล่วงหน้าว่าจะเกิดอันตรายขึ้นเพื่อแก้ไขไว้ก่อนอุบัติเหตุจึงไม่เกิด ซึ่งผลก็คือการสามารถลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ได้โดยขั้นตอนที่จะดำเนินการจะต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานได้เข้าใจถึงเทคนิค KYT เสียก่อน และมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้พนักงานมีความเคยชินและลดความเินอายุเสียก่อน

#### 15. การตอบปัญหาชิงรางวัล

สถานประกอบการอาจจะจัดให้มีการตอบปัญหาชิงรางวัลโดยอาจจะดำเนินการได้ 2 ลักษณะคือ

15.1 ให้พนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การจัดการตอบปัญหาชิงรางวัล โดยคำตอบอาจมีให้เลือกหลายข้อ (แบบปรนัย) ก็ได้ แต่ควรจะไม่ยากจนเกินไป โดย ต้องคำนึงถึงระดับความรู้พื้นฐานของพนักงานเป็นหลักและควรเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใกล้ตัวหรือในงานที่เขาปฏิบัติอยู่' นอกจากนี้คำถามประเภทนี้แล้วยังอาจดำเนินการในลักษณะเป็นรูปภาพที่แสดงการทำงาน หรือสภาพการทำงานที่จะเกิดอุบัติเหตุและอันตรายได้ รวบรวมหลายอย่างในแผ่นกระดาษแผ่นเดียวเพื่อให้พนักงาน ได้สำรวจตรวจดูว่ามีอะไรบ้างแล้วทำเครื่องหมายตรงจุดที่จะเกิดอันตราย แล้วส่งเข้าชิงรางวัล ลักษณะที่กล่าวนี้จะมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมากคณะกรรมการจะคัดเลือกคำตอบที่ถูกต้องและดำเนินการจับฉลากเพื่อจะได้ผู้ตอบคำถามถูกต้องและเป็นผู้โชคดีได้รับรางวัล

15.2 ให้พนักงานแสดงความสามารถเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มบุคคลในการตอบคำถามโดยอาจจัดในลักษณะรายการเกมโชว์ในรายการโทรทัศน์ซึ่งสามารถทำในช่วงพักเที่ยง หลังจากพนักงานรับประทานอาหารแล้ว และสามารถเข้ามานั่งชมช่วยกันเชียร์เพื่อน ๆ ที่ขึ้นไปบนเวทีตอบคำถามหากได้พิธีกรที่มีความสามารถ รายการเช่นนี้ จะดำเนินการได้อย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนุกสนานพนักงานได้รับความเพลิดเพลิน คลายความเครียดจากการทำงานและยังได้รับความรู้จากการถามตอบปัญหาความปลอดภัยอีกด้วย

#### 16. การทำแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุ หรือป้ายประกาศ

การจัดทำป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุภายในสถานประกอบการ โดยมีขนาดใหญ่ และติดตั้งในจุดที่พนักงานทุกคนเห็นได้ชัดเจน เช่น บริเวณด้านหน้าของโรงงาน เป็นต้น มีผลทางด้านจิตวิทยาและความร่วมมือของพนักงานที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมช่วยไม่ให้ตัวเลขสถิตินี้เพิ่มขึ้น และรู้เป้าหมายของสถานประกอบการต้องการให้ชั่วโมงการทำงานที่ปราศจากอุบัติเหตุ นั้น จำ นวนเท่าใด ป้ายประกาศกิจกรรม เรื่องราว บทความเกี่ยวกับความปลอดภัย อาจติดตั้ง หน้าโรงงานทุกหลังหรือเฉพาะบริเวณที่ติดประกาศรวมของสถานประกอบการ หรือบริเวณที่พนักงานชุมนุมกันมาก เช่น บริเวณโรงอาหาร เป็นต้น ป้ายประกาศนี้จะดึงดูดความ บทความ รูปถ่าย ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานหากเป็นบทความ ควรถ่ายขยายให้ตัวอักษรมีขนาดใหญ่พอสมควรเพื่อสะดวกแก่การอ่าน บทความไม่ควรยาวมากนัก อาจจะตัดเรื่องราวข่าวสารการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ เพื่อเป็นกรณีศึกษาเตือนสติพนักงานทุกคนให้ตระหนักถึงอันตรายอาจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ป้ายประกาศนี้ผู้รับผิดชอบควรจะปรับเปลี่ยนบทความข้อมูลต่างๆ เพื่อจะเป็นที่น่าสนใจแก่พนักงาน

#### 17. การแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานเนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนงานวิธีการ ดำเนิน การตรวจตราดูแล และให้คำแนะนำ การประเมินผล การรายงาน การสอบสวน วิเคราะห์ สาเหตุของการประสบอันตรายและการเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารในการกำหนดมาตรการป้องกัน เป็นผู้ที่จะประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการ ดำเนินงานให้เกิดความปลอดภัย ดังนั้นหากสถานประกอบการใดยังไม่มีกรรมการแต่งตั้ง คณะกรรมการ ดังกล่าวจึงควรที่จะดำเนินการ โดยอาจจะให้ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้จัดการ โรงงานหรือผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคล เป็นประธาน คณะกรรมการเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ โดยมีพนักงานระดับหัวหน้าเป็นคณะกรรมการ โดยให้ คณะกรรมการนี้มีอำนาจที่จะทำการใด ๆ ได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากคณะกรรมการ แล้วอาจตั้งคณะทำงานระดับพนักงาน เพื่อช่วยเสริมการทำงานในระดับล่างให้มีความเข้มแข็งและ บังเกิดผลอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 18. การจัดฉายวิดีโอความปลอดภัย

สถานประกอบการอาจจะจัดฉายวิดีโอเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานได้ชมในช่วงพักเที่ยงของทุกวัน โดยการยืมวิดีโอจากหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา สถานทูตหรือสมาคมต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน วิดีโอที่ยืมมานั้นส่วนใหญ่จะบรรยายเป็นภาษาอังกฤษ จึงอาจจะต้องให้ผู้รู้ช่วยพากย์เป็นภาษาไทยหรือให้คำอธิบายเป็นช่วงๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ วิธีจูงใจให้พนักงานสนใจโดยอาจประสมประสานไปกับการตอบปัญหาชิงรางวัล โดยให้พนักงานหาคำตอบจากการชมวิดีโอ และส่งคำตอบมาร่วมชิงรางวัล

## 19. การทัศนศึกษาในสถานประกอบการอื่น

การทัศนศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้มีความคิดกว้างไกล และสามารถนำสิ่งที่รู้สิ่งที่เห็นมาปรับใช้ในงานประจำวันได้ การทัศนศึกษาเรื่องความปลอดภัยก็เช่นกัน แม้พนักงานจะรู้จักงานที่ตนเองทำ เป็นอย่างดีแต่บางครั้งเมื่อเกิดปัญหาในงานกลับไม่รู้ทางออกของปัญหาเพราะความที่คุ้นเคยกับงานเกินไป ผู้ที่มาเยี่ยมชม โรงงานเพียงไม่กี่นาทีกลับเป็นผู้ที่มองเห็นจุดบกพร่องของโรงงานและเข้าใจถึงปัญหาได้ดีกว่า ดังนั้นการนำพนักงานไปทัศนศึกษาโรงงานอื่นจะเป็นประโยชน์แก่ตัวพนักงานให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสามารถนำสิ่งที่เห็นมาพัฒนาหน่วยงานตนเองได้ก่อนที่จะนำไปประชุมทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทัศนศึกษาเสียก่อนพร้อมทั้งแนะนำวิธีการทัศนศึกษาที่จะได้รับประโยชน์ เช่น อย่าเดินผ่านไปควรจะต้องตั้งคำถามต่างๆและหากมีโอกาสได้สอบถามปัญหาควรตั้งคำถามอย่างไร และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องไม่ไปรบกวนการทำงานของพนักงานจะทำให้เสียชื่อเสียงของหน่วยงานของเรา และอาจไม่ได้รับความร่วมมือให้เข้าชมโรงงานนั้นอีกต่อไป ข้อสำคัญ คือ พนักงานของเรามีขีดความสามารถในการจดจำ ศึกษาหาความรู้ได้จากการดูงานมากน้อยเพียงใด สถานประกอบการที่มีโรงงานในเครือและอยู่ในบริเวณที่ไม่ไกลจากโรงงานของตนเองมากนักสามารถจะนำพนักงานไปทัศนศึกษาโรงงานอื่นที่อยู่ในเครือการทัศนศึกษาอาจจะติดต่อกับสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลดีเด่น และรางวัลชมเชยด้านความปลอดภัยในการทำงานในงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ

## 20. กิจกรรมอื่น ๆ

20.1 แรลลี่ความปลอดภัยเป็นการแข่งขัน เพื่อหาคำตอบจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งต่อ ๆ กัน ไปโดยการใช้เวลาให้น้อยที่สุด ลักษณะการแข่งขันอาศัยการตัดแปลงกติกากการแข่งขันแรลลี่ โดยผู้แข่งขันจะเป็นกลุ่มและสนามแข่งขันอาศัยโรงงานและบริเวณรอบ ๆ เมื่อทุกทีมหาคำตอบ ซึ่งจะเกี่ยวกับความปลอดภัยได้ครบแล้ว คณะกรรมการจะพิจารณาความถูกต้องของคำถามและระยะเวลาที่น้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20.2 การได้วาทิ หรือการแสวงหาที่เป็นการแข่งขัน ได้วาทิในหัวข้อเกี่ยวกับความปลอดภัยโดยพนักงานแบ่งเป็น 2 ทีม การแข่งขันอาจจะใช้รูปแบบของความคิดเห็นที่แตกต่างตรงกันข้าม หรือความคิดเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างทีมในลักษณะอวาทิ หรือแสวงหาที่ก็ได้

20.3 กายบริหาร การฝึกกายบริหาร ในช่วงเช้าก่อนเข้าปฏิบัติงานของพนักงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการเตรียมความพร้อมของร่างกาย และจิตใจให้มีความตื่นตัว และกระฉับกระเฉง นิยมปฏิบัติกันในประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน โรงงาน หรือพนักงานของห้างสรรพสินค้าซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องฝึกกายบริหารบนลานกว้างของโรงงาน อาจใช้พื้นที่บริเวณที่ปฏิบัติงาน อย่างเช่นบริเวณทางเดินภายในห้างสรรพสินค้า สำหรับในประเทศไทยได้มีสถานประกอบการหลายแห่ง โดยเฉพาะที่มีการร่วมทุนจากบริษัทญี่ปุ่น ได้นำเข้ามาปฏิบัติ

#### 2.1.12 การนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

2.1.12.1 ทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ (Resources, Roles, Responsibility, Accountability and Authority)

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้อง

1.1 ดูแลให้มีทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอสำหรับการจัดทำ นำไปปฏิบัติ การดูแลรักษา และการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยทรัพยากรต่างๆ จะครอบคลุมถึงทรัพยากรบุคคลและทักษะเฉพาะด้าน โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงิน

1.2 กำหนดบทบาทและการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจเพื่อช่วยให้การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บทบาทความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ จะต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารไว้อย่างชัดเจนและได้รับการสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึงด้วยนอกจากนั้น จะต้องมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการดูแลระบบหรือที่เรียกว่าผู้แทนฝ่ายบริหาร (Management Representative) ซึ่งจะมาจากสมาชิกของทีมผู้บริหารระดับสูง โดยมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบดังนี้

1. ดูแลให้มีการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้มีการนำไปปฏิบัติและดูแลรักษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อทำการทบทวนและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.12.2 ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก (Competence, Training and Awareness)

องค์กรจะต้องมั่นใจได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมขององค์กรที่สามารถส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะต้องมีความสามารถบนพื้นฐานของการศึกษา การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมและจะต้องมีการดูแลรักษาบันทึกที่เกี่ยวข้องด้วยองค์กรจะต้องระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมถึงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร โดยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้ได้ตามความจำเป็นที่ระบุไว้ รวมถึงมีการประเมินความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรมหรือการดำเนินการใดก็ตามและมีการจัดเก็บดูแลรักษาบันทึกที่เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ ขั้นตอนของการฝึกอบรมจะประกอบด้วย

- 1.1 การระบุถึงความต้องการ ในการฝึกอบรมตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 1.2 การกำหนดแผนการฝึกอบรมตามที่ต้องการ
- 1.3 การตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องตามข้อกำหนดและข้อกำหนดขององค์กร
- 1.4 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงานที่กำหนด
- 1.5 ประเมินความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและมีการจัดเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมไว้อย่างเหมาะสม

### 2.1.12.3 การสื่อสารการมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา (Communication, Participation and Consultation)

องค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติและดูแลรักษาวิธีการปฏิบัติงานสำหรับการสื่อสาร ในส่วนที่เกี่ยวข้องอันตรายทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมถึงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประกอบด้วย

- 1.1 การสื่อสารภายในระหว่างหน้าที่งานและระดับงานต่างๆ
- 1.2 การสื่อสารกับผู้รับจ้างช่วง (Contractor) และผู้มาติดต่องาน
- 1.3 การจัดทำเอกสารและการตอบสนองต่อการสื่อสารที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภายนอก

### 2.1.12.4 การจัดทำเอกสาร (Documentation)

องค์กรต้องจัดทำ บันทึกข้อมูลนโยบาย, วัตถุประสงค์, ขอบเขตด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพของการวางแผนการปฏิบัติและควบคุมกระบวนการต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.12.5 การควบคุมเอกสาร (Control of Document)

องค์กรจะต้องมีการจัดทำนำไปปฏิบัติและดูแลรักษาวิธีการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- 1.1 อนุมัติเอกสารก่อนนำไปใช้งาน
- 1.2 ทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัยตามความจำเป็นและการอนุมัติเอกสารซ้ำ
- 1.3 ดูแลให้มั่นใจได้ว่าการป้องกันการเปลี่ยนแปลงและสถานะปัจจุบันของเอกสาร
- 1.4 ดูแลให้มั่นใจว่า มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพร้อมใช้ที่จุดทำงาน
- 1.5 ดูแลให้มั่นใจว่าเอกสารสามารถอ่านออกได้ง่าย
- 1.6 ดูแลให้มั่นใจว่า เอกสารจากภายนอกองค์กรที่องค์กรเห็นว่าเป็นจำเป็นสำหรับการวางแผนและการดำเนินงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้รับการชี้แจงและควบคุมการแจกจ่าย
- 1.7 ป้องกันการนำไปใช้งานของเอกสารที่ยกเลิกแล้วโดยไม่ตั้งใจ และมีการชี้แจงอย่างเหมาะสมสำหรับเอกสารเหล่านั้นหากจำเป็นต้องจัดเก็บเพื่อวัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ตาม

### 2.1.12.6 การควบคุมการปฏิบัติ (Operational Control)

- องค์กรต้องตัดสินใจการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ดังนี้
- 1.1 การควบคุมการปฏิบัติงาน ที่นำมาใช้ในองค์กรและกิจกรรมต่าง ๆ โดยองค์กรจะต้องทำการบูรณาการมาตรการควบคุมการปฏิบัติงานเข้ากับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งหมด
  - 1.2 การควบคุมที่เกี่ยวกับสินค้าที่จัดซื้อมารวมถึงอุปกรณ์และบริการ
  - 1.3 การควบคุมที่เกี่ยวกับผู้รับจ้างช่วงและผู้มาติดต่อ ที่อยู่ในสถานที่ทำงาน
  - 1.4 เอกสารวิธีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หากไม่มีเอกสารต่างๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนไปจากนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
  - 1.5 หลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่หากไม่มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้ อาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนไปจากนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การกำหนดรายละเอียดของการควบคุมการปฏิบัติงานจะพิจารณาผลของการประเมินความเสี่ยง นโยบายและการเตรียมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยเฉพาะในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงเช่น การดำเนินการในขณะที่ติดตั้งงาน การหยุดของเครื่องจักรการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นอันตราย การทำงานในบริเวณที่มีสารเคมี ความร้อน แสงหรือเสียง การบำรุงรักษาเครื่องจักรและระบบสาธารณูปโภค การทำงานในที่สูงการทำงานในสถานที่อับอากาศ เป็นต้น

### 2.1.12.7 การเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน (Emergency Preparedness and Response)

องค์กรจะต้องจัดให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการลดความรุนแรง และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นโดยวัตถุประสงค์ของการเตรียมความพร้อมจะประกอบด้วย

1.1 เพื่อลดความรุนแรงของอุบัติเหตุและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับชีวิต ทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

1.2 เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากร ในทุกระดับมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการกับภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้น

1.4 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รู้หน้าที่ของตนเองผ่านการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานตามแผนฉุกเฉิน

1.5 เพื่อให้เกิดการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกองค์กรในการให้ความช่วยเหลือผู้ภัยและฟื้นฟู

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่ม ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

กวี วงศ์พุด (2535) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือน แกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่ม ไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกถิ่นนอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีดีของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

Katz & Kahn (1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำขององค์กร

Stogdill (1974) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

พยอม วงศ์สารศรี (2534) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น(ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

McFarland (1979) ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Mitchell and Larson Jr (1987) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

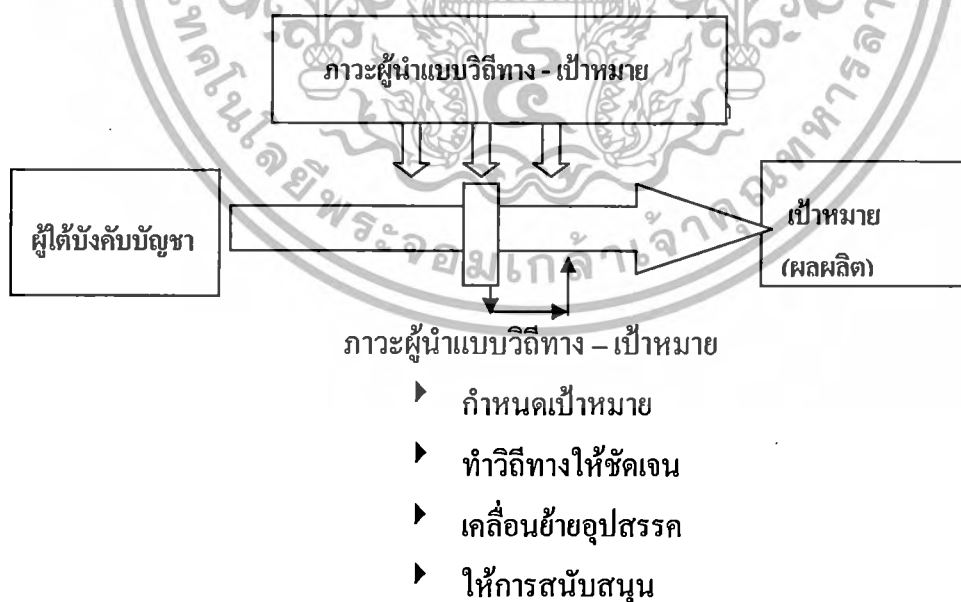
กล่าวโดยสรุปแล้ว ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ ชี้ทางให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมาย สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรมและอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ โดยไม่มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากระบวนการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในงานต่างๆ ได้นั้นจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจในการแก้ไขอุปสรรคที่นำไปสู่เป้าหมายด้วยการเพิ่มรางวัลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจต่อการทำงานและมุ่งเน้นผลผลิตให้เกิดความสำเร็จในงานซึ่งแนวคิดนี้นำไปสู่ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย ซึ่งนำมาใช้เป็นทฤษฎีหลักในงานวิจัย

### 2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย(Path-Goal Theory)

เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย House & Mitchell (1974) ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำ สอนงานและนำทางหรือเป็นที่เคียงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ กรอบแนวคิดของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ดังแสดงภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความคิดเบื้องต้นของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

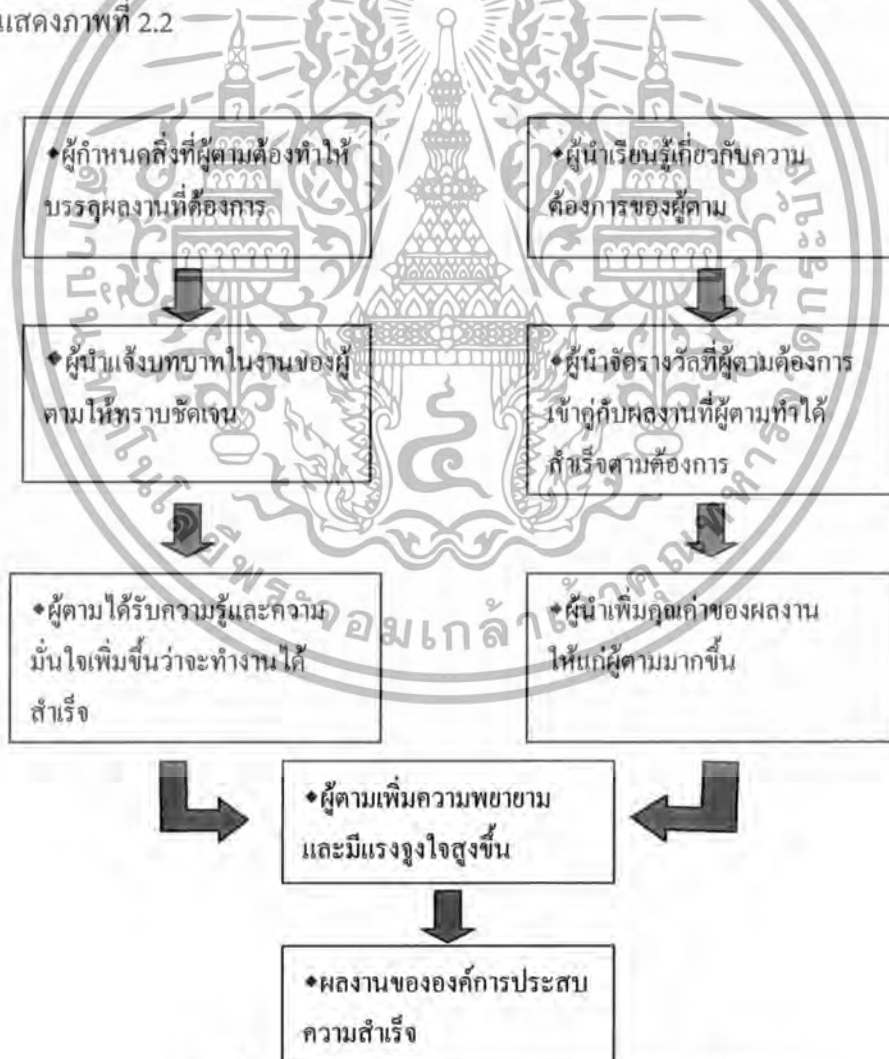
ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ (2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายนี้ ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กรในขณะเดียวกันซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) ซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับผู้ตามเพื่อกำหนดพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้สำเร็จแล้ว จะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์กรอย่างไร

2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase Rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการ ซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำพูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่า รางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าสำคัญแก่ตน กล่าวคือ ผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานเองหรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นต้น ผู้นำมีบทบาทต่อการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามในทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย อธิบายได้ ดังแสดงภาพที่ 2.2

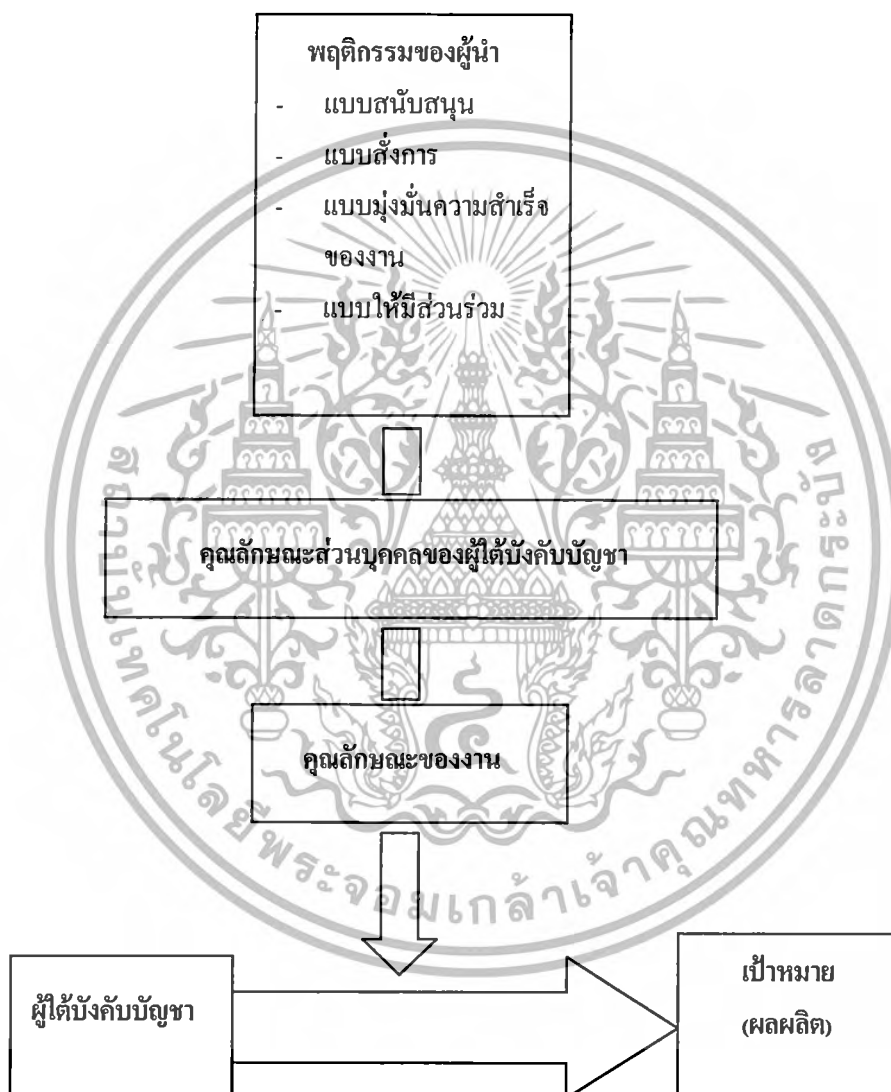


ภาพที่ 2.2บทบาทของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยย่อ ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและมโนทัศน์ของทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายค่อนข้างมีความซับซ้อน ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายเชื่อว่า พฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงานอีกด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้นจึงแบ่งทฤษฎีดังกล่าวออกเป็นส่วนย่อย ๆ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

- 1.1 พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behaviors)
- 1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics)
- 1.3 คุณลักษณะของงาน (Task Characteristics)
- 1.4 การจูงใจ (Motivation)

## 2. พฤติกรรมของผู้นำ

ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายแบ่งออกเป็น 4 ประเภทและสามารถกล่าวโดยสรุปความหมายได้ดังนี้

**2.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)** หมายถึง ผู้นำที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับทั้งผลงานและขวัญกำลังใจ มีการกำกับการบริหารอย่างเข้มข้น ในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกผูกพันกับทีมและมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานเปิดช่องทางให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ คอยให้คำปรึกษาแนะนำกับทีมเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถของทีมพร้อมทั้งตั้งคำถามที่ท้าทายศักยภาพของทีมติดตามผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลผลิตและให้รางวัลในผลสำเร็จ

**2.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership)** เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก แจกแจงความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบ พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งเน้นผลผลิตและประสิทธิภาพงานเข้าควบคุม สั่งการ ผลักดันให้เกิดผลควบคุมการตัดสินใจ แจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและความคาดหวังที่ชัดเจนมีมาตรการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด

**2.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership)** เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

**2.4 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)** เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ผู้นำลักษณะนี้จะให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลักมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งไม่เน้นการควบคุมสั่งการพอใจที่จะให้สมาชิกในทีมมีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพในทีมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะ

ให้กำลังใจรับฟังและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกันคอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ

สถานการณ์เอื้ออำนวย(Situation Comtingencies)ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและความกดดันในการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อม

**3. คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา** เป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อความคาดหวังและพฤติกรรมเกี่ยวกับงานมากน้อยเพียงใดประกอบด้วย

1. ความต้องการส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจเช่นความต้องการด้านวัตถุ ด้านความรัก ความสำเร็จ

2. ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่นความเชื่ออำนาจภายใน ภายนอก และความเชื่อมั่นในตนเอง

ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย คาดว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความต้องการ ได้รับด้านความรัก ใคร่สูง มีแนวโน้มต้องการภาวะผู้นำแบบสนับสนุน สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทหัวคือหัวรั้น ยึดมั่นในอัตราของตนแต่ต้องทำงานในสถานการณ์ที่ผันผวนแปรปรวน เสนอแนะใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

**4. คุณลักษณะของงาน (Task Characteristics)** เป็นตัวแปรที่สองของสถานการณ์ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

4.1 โครงสร้างของภารกิจ (Task Structure) ระบบอำนาจทางการขององค์การ (Formal Authority System) เช่น กฎระเบียบ และเงื่อนไขจากอำนาจทางการ

4.2 ปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มทำงานเอง (Work Group)

คุณลักษณะเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเหมือนว่าทำงานสำเร็จด้วยตนเอง ภาวะผู้นำไม่มีความจำเป็นต้องคอยเอาใจใส่และควบคุมมากเกินไปสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการพฤติกรรมแบบผู้นำที่ต่างกัน นอกจากนี้ในบางเหตุการณ์ผู้นำอาจจำเป็นต้องใช้การผสมของแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการเลือกใช้แต่แบบภาวะผู้นำเดิมอยู่ตลอดเวลา

ประสิทธิผลทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนิยามประสิทธิผลของผู้นำในรูปของภาวะทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่ในรูปของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลถ้า

1.1 ยกระดับความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 เพิ่มการยอมรับของผู้นำ

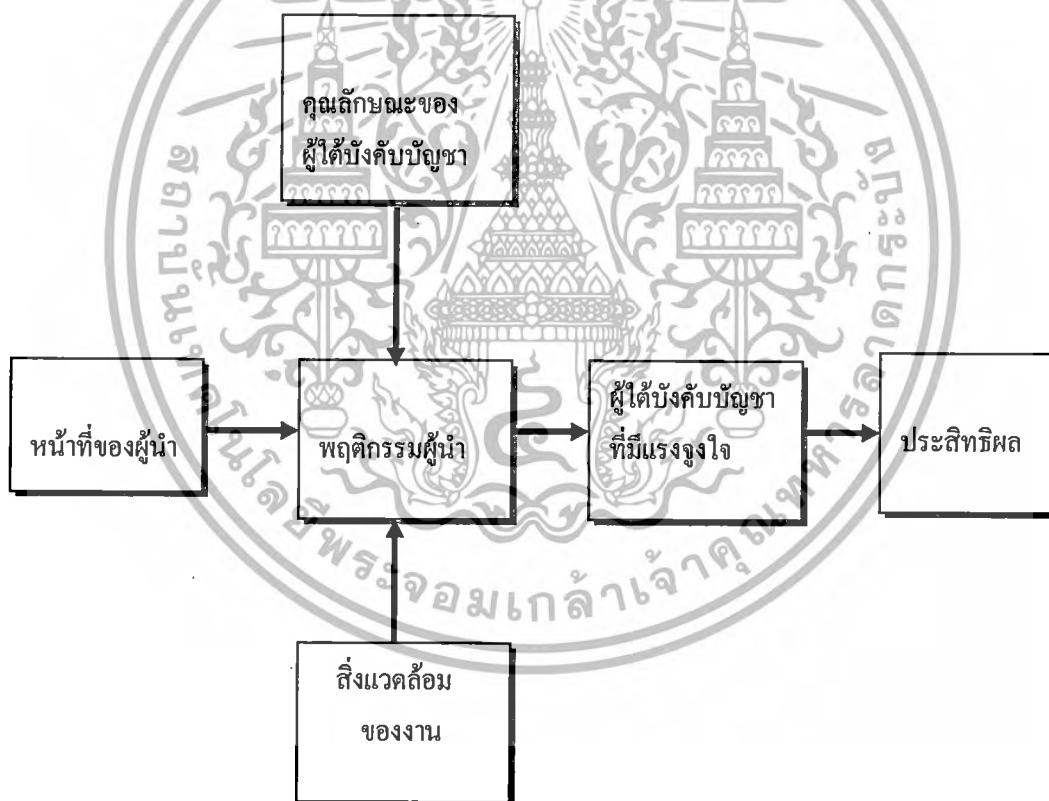
1.3 เสริมแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีหลักความเชื่อ 2 ประการคือ (Fiedler, House and Kerr) อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540)

1. ผู้ตามจะยอมรับและพอใจในพฤติกรรมผู้นำ ถ้าผู้ตามเห็นว่าพฤติกรรมนั้นช่วยให้เกิดความพึงพอใจในทันทีหรือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดความพอใจในอนาคต
2. พฤติกรรมผู้นำจะจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อ
  - 2.1 สนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานมีประสิทธิภาพ
  - 2.2 เป็นสิ่งแนะนำ สนับสนุน ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจำเป็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสิ่งเหล่านั้น

พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผล เมื่อพฤติกรรมนั้นช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจ และช่วยในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นเครื่องรุธทาง(วิถี)ไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย อธิบายประสิทธิผลของผู้นำ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540)

ความสอดคล้องของพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ตัวแปรของสถานการณ์ในทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตาม และความกดดันและการเรียกร้องของสิ่งแวคล้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์กันดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกริใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พฤติกรรมสั่งการที่สูงมากในสถานการณ์ที่คลุมเครือ จะช่วยเพิ่มทั้งแรงจูงใจและความพอใจ โดยทำให้วิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายกระฉ่างชัดเจน

2. พฤติกรรมแบบสนับสนุนและพฤติกรรมแบบให้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจนจะช่วยเพิ่มความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่พฤติกรรมแบบสั่งการจะก่อให้เกิดความขุ่นเคืองและเครียดในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์เกี่ยวกับโครงสร้างของภารกิจ แสดงให้เห็นดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมแบบสั่งการกับความพอใจในการทำงานในสถานการณ์เกี่ยวกับโครงสร้างของภารกิจ  
ที่มา : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540)

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย อธิบายความเหมาะสมของผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมไว้ดังนี้ (House and Mitchell อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.2540)

1. ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเหมาะสมในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจที่ทำทายและภารกิจนั้นมีความคลุมเครือด้วย
2. ในภารกิจอื่นๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเหมาะสมที่สุด ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงานในระดับสูง และมีบุคลิกภาพที่ต่อต้านเผด็จการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มโนทัศน์และความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นเหตุ (Causal variables) หรือตัวแปรต้น ตัวแปรกลาง หรือเชื่อมโยง (Moderator variables) และตัวแปรที่เป็นผลผลิต (Outcome variables) หรือตัวแปรตามในทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย แสดงให้เห็น ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ต่างๆ ในทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540)

### 2.3 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

บริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2535 เป็นบริษัทในเครือ THE FURUKAWA BATTERY CO.,LTD. ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นผู้ผลิตแบตเตอรี่ชั้นนำ และมีชื่อเสียงเป็นยอมรับทั่วโลกกว่า 50 ปี ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายแบตเตอรี่ ให้กับผู้ประกอบการชั้นนำ และส่งออกไปยังต่างประเทศ สำหรับในประเทศไทย จัดจำหน่ายโดย บริษัท สยามฟูรุควาเทรดดิ้ง จำกัด เราสรรสร้างนวัตกรรมชั้นนำทั้งด้านผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ ด้วยเทคโนโลยีจากฟูรุควาแบตเตอรี่ ประเทศญี่ปุ่น เราจึงมีแบตเตอรี่หลายประเภท (TYPE) ให้คุณเลือกตามความต้องการในการใช้งาน ตามขนาดของเครื่องยนต์ อุปกรณ์ไฟฟ้ารถยนต์ รถจักรยานยนต์ และตอบสนอง Lifestyle ที่แตกต่างกันด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การออกแบบ การคัดเลือกเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ การทดสอบการใช้งาน ในสภาพที่เป็นจริง ทุกขั้นตอนของการผลิต ผ่านการควบคุมจากผู้เชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีระบบการตรวจสอบด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีความถูกต้องและแม่นยำสูง รวมทั้งการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องให้มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ได้ แบตเตอรี่ที่มีคุณสมบัติเยี่ยม มีความทนทาน ไฟแรง รวมทั้งรูปลักษณ์ที่สวยงาม ทันสมัย

บริษัทให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและจรรยาบรรณขององค์กรมุ่งลดผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งในด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ต่อทั้งตัวพนักงานเองและชุมชนรอบข้าง บริษัทฯจะสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียและพัฒนากิจกรรมทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุล ระหว่าง ธุรกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคมบริษัทฯ ได้จัดทำรายงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนเพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้ทราบ

### 1. นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม(Corporate Social Responsibility)

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการขององค์กร โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรมเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียมุ่งมั่นในการผลิตแบตเตอรี่ที่มีคุณภาพมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค และคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ หรือแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมุ่งมั่นในการสร้างรากฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

### 2. ความสอดคล้องกับข้อกำหนด กฎเกณฑ์ต่าง ๆ

พนักงานทุกคนของบริษัทจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเครือบริษัท พुरुกวาตตลอดจนมาตรฐานทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ บริษัทฯ ได้กำหนดระเบียบสำหรับการควบคุมภายในและการรายงานความผิดปกติให้กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระและมีการจัดการอย่างเป็นระบบผู้ตรวจสอบภายใน มีสิทธิ์เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมของกรรมการบริษัทฯ และสามารถสอบถามเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องกับข้อกำหนด กฎเกณฑ์ต่างๆ ได้เพื่อความโปร่งใส และตรวจสอบได้

### 3. นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จากกิจกรรมต่างๆ ในทุกขั้นตอนของบริษัทฯ พนักงานทุกคนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีนโยบายดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของทางราชการและข้อกำหนดของเขตประกอบการอุตสาหกรรม HSIL รวมทั้งของเครือบริษัทฟูรูกาวาที่ได้กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด ทั้งยังให้ความร่วมมือ ประสานงานกับองค์กรต่างๆ เพื่อการรักษาสิ่งแวดล้อม

3.2 มุ่งมั่นในการลดมลพิษและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตโดยการป้องกันควบคุม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.3 มุ่งมั่นในการใช้ทรัพยากรและพลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการลดปริมาณการใช้ การหมุนเวียนมาใช้ซ้ำ และการแปรกลับมาใช้ใหม่

3.4 กำหนดและทบทวนวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอติดตามผลและประเมินผลการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ได้จัดทำเป็นเอกสารเพื่อถ่ายทอดให้พนักงานทุกคน ทราบ เข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และสามารถเผยแพร่ นโยบายนี้ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจน สาธารณชน

#### 4. นโยบายอนุรักษ์พลังงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการอนุรักษ์พลังงานและดำเนินระบบการจัดการพลังงานเพื่อใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีนโยบายดังนี้

4.1 การอนุรักษ์พลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทและเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน

4.2 ปรับปรุงการใช้พลังงานด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเฉพาะพลังงานไฟฟ้า และแก๊สให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.3 ปฏิบัติตามกฎหมายข้อกำหนดของเครือบริษัทฟูรูกาวาหรือข้อกำหนดของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการพลังงาน

4.4 นำหลักการการลดปริมาณการใช้การหมุนเวียนมาใช้ซ้ำและแนวคิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน

4.5 สนับสนุนทรัพยากรในการจัดการพลังงานทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร เวลา และการฝึกอบรม หรือทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4.6 กำหนดและทบทวนวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดการพลังงานอย่างสม่ำเสมอ ติดตามผลและประเมินผลการจัดการพลังงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นโยบายอนุรักษ์พลังงาน ได้จัดทำเป็นเอกสารเพื่อถ่ายทอดให้พนักงานทุกคนทราบ เข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และสามารถเผยแพร่ นโยบายนี้ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจน สาธารณชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5. นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทให้ความสำคัญและถือว่าระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจโดยมีนโยบายดังนี้

5.1 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนทุกระดับและถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

5.2 พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อร่วมงานตลอดจนทรัพย์สินของบริษัทฯ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานและให้ความร่วมมือกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5.3 ผู้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีและควบคุมดูแลให้คำแนะนำส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยโดยกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานและตรวจติดตามอย่างเคร่งครัดพร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

5.4 บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้านำด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมทั้งนำระบบ CCCF (Completely Check Completely Find out) มาใช้ให้เกิดประโยชน์

5.5 บริษัทจะจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ในการดำเนินการตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและจะส่งเสริมการฝึกอบรมตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้การปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.6 บริษัทฯ มุ่งลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ควบคุมและลดระดับตะกั่วในเลือดของพนักงานอย่างต่อเนื่องและป้องกัน โรคลหรืออันตรายที่เกิดจากการทำงานรวมถึงกำหนดให้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการลดหรือควบคุมความเสี่ยงและป้องกันอันตรายโดยเฉพาะอันตรายจากอ็อกซิเจน ตะกั่ว กรด สารเคมี ไฟฟ้า และอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดกับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีความเสี่ยงตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไปอย่างเหมาะสม

ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนี้ จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจติดตามอย่างสม่ำเสมอ เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และสื่อสารให้กับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พนม บุญมาก (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมต่อระบบการจัดการงานด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย(OHSAS 18001)ของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานโคราช จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมสังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจด้านการปฏิบัติการและด้านผลประโยชน์ต่อระบบ OHSAS 18001 แต่เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล

เสาวลักษณ์ เผ่าพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมอก.18001ของบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์กราวด์เซอร์วิส จำกัด และเพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมอก.18001 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารที่รับผิดชอบและกำกับดูแลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมอก. 18001 ของบริษัทจำนวน 7 คนและพนักงานของบริษัทจำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสอบถามพนักงานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe) ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยดำเนินการตามขั้นตอนของสำนักมาตรฐานอุตสาหกรรม 6 ขั้นตอน ได้แก่
  - 1.1 ขึ้นทบทวนสถานะเบื้องต้น
  - 1.2 ขึ้นการกำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
  - 1.3. ขึ้นการวางแผน
  - 1.4. ขึ้นการนำไปใช้และปฏิบัติ
  - 1.5. ขึ้นการตรวจสอบและแก้ไข
  - 1.6. ขึ้นการทบทวนการจัดการ
2. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานอุตสาหกรรม 18001 ในภาพรวมและรายขั้นตอนอยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานอุตสาหกรรม 18001 ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัมพวรรณ สันธูญา (2554: บทคัดย่อ) การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นทั้งในภาพรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในชั้นการกำหนดนโยบายอาชีพอนามัยและความปลอดภัยและชั้นการนำไปใช้และปฏิบัติและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe) พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันทุกระดับมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันการดำเนินงานอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลมีความสำคัญต่อการสร้างเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีสิ่งคุกคามสุขภาพแฝงอยู่

ในทุกชั้นตอนของกระบวนการทำงานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบในการดำเนินงานอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลรัฐในเขตภาคเหนือจำนวน 96 คนทำการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลและโรงพยาบาลและ 2) บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการดำเนินงานอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลรัฐแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.98 และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคของแต่ละบทบาทอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (0.90-0.97) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่าบทบาทที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติในการดำเนินงานอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลรัฐในระดับมาก คือ ผู้ให้บริการทางคลินิกผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้จัดการผู้ให้คำปรึกษาผู้ให้การปรึกษาผู้จัดการรายกรณีและผู้ให้ความรู้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติในระดับน้อย คือ ผู้วิจัย นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ที่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือศึกษาจากทางด้านการพยาบาลอาชีพอนามัยมีการปฏิบัติบทบาทผู้วิจัยในระดับน้อยและบทบาทอื่นๆในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบการดำเนินงานอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล โดยเฉพาะบทบาทผู้วิจัยด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล โดยการจัดอบรมหรือการศึกษาเฉพาะทางด้านการพยาบาลอาชีพอนามัยให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านนี้เพื่อให้บุคลากรดังกล่าวได้รับโอกาสเพิ่มพูนสมรรถนะของตนเองให้สามารถดำเนินงานอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยตาม ลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 670 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ)

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างโดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว.2540) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนประชากร

$e$  คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในที่นี้คือ 5% หรือ

0.05

$$n = \frac{670}{1 + (670 \times 0.05^2)} = \frac{670}{1 + 1.675} = 250.47 \text{ คน}$$

∴ ขนาดตัวอย่าง = 250 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ได้ 250 คน และจะใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากประชากรทั้งหมด

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม(Questionnaire) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 ปลายปิดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1) และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2-5) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน       | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ        | จำนวน 7 ข้อ |
| 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม  | จำนวน 5 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert's Scale จำนวน 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1) ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก      | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา    | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านการจัดทำเอกสาร                               | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ด้านการควบคุมเอกสาร                              | จำนวน 5 ข้อ |
| 6) ด้านการควบคุมการปฏิบัติ                          | จำนวน 5 ข้อ |
| 7) ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน   | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ตสเกล(Likert Scale) โดยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

### 3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือเทคนิคการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540)

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำ คณะครู ศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณศิริพงศ์ พิชัยณรงค์	ผู้จัดการส่วนระบบการ จัดการ	บริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัด สระบุรี จำกัด
คุณณฤมล อินทสิทธิ์	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย วิชาชีพ	บริษัท มากอดโต จำกัด

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่ง ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่น หากมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแสดงดังตารางที่ 3.2 และ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach'Alpha Coefficient
1.ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.878
2.ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.719
3.ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.810
4.ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.857
โดยรวม	0.908

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach'Alpha Coefficient
1. ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจ	0.752
2. ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก	0.795
3. ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา	0.697
4. ด้านการจัดทำเอกสาร	0.829
5. ด้านการควบคุมเอกสาร	0.700
6. ด้านการควบคุมการปฏิบัติ	0.761
7. ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน	0.881
โดยรวม	0.917

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ (Path-Goal Theory) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ผ่านทางหัวหน้าส่วนภายในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทาง หัวหน้าส่วน หัวหน้างานและด้วยตนเอง ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการประชุม สถิติ ในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Path-Goal Theory) ทั้ง 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยนำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อคือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Path-Goal Theory) ทั้ง 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งระดับภาวะผู้นำเป็น 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543) เกณฑ์การแปลค่าของระดับภาวะผู้นำโดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.3)$$

$$\begin{aligned} \text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นการแบ่งระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Path-Goal Theory) ทั้ง 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถจำแนกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำ
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำ แตกต่าง  
กันมาก

การแบ่งระดับการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งระดับภาวะผู้นำเป็น 5 ระดับ ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้แตกต่างกันมาก

### 3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านทรัพยากรบุคคล หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจ</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 2 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 3 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสารการมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษา</p>	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 4 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการจัดทำเอกสาร</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 5 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 6 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 7 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 8 :</p> <p>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม</p>	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่นำมาใช้ในบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและรายได้ ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการนำระบบอาชีพวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x_i$  คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการใช้สถิติสรุปถึงภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีพวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

### การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression analysis)

เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (independent variable) หลายตัวแปรพร้อมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (dependent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.7)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$

$X_j$  = ค่าที่สังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$

$\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน  $Y$  ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_j$  ทุกค่าเป็น 0)

$\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่  $j$

$\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$

$K$  = จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_j$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า  $Y_i$  ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} \dots + b_k X_{ki} \quad (3.8)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{k2} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว รวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0; j = 1, 2, \dots, k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  คือจำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$  คือค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่า

ค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $\text{var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.13)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t_{\alpha/2}$  จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ ) ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า  $t_{\alpha/2}$  (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ  $t_{\alpha}$  (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j \neq 0$ )

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า  $b_j$  มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ  $H_0$ ) หมายความว่าเมื่อ  $X_j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย  $Y$  จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $b_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

**Coefficient of determination ,  $R^2$**

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  ค่า  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การกำหนดตัวแปร

เมื่อ	$k$	=	จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 4
	$n$	=	ขนาดของตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 250
	$Y$	=	การนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้
	$LS$	=	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
	$LI$	=	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
	$LA$	=	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ
	$LP$	=	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรีและเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรีจำนวน 250 ฉบับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ระดับภาวะผู้นำ
- 4.3 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้
- 4.4 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้บริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี
- 4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ย โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	185	74.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	65	26.0
รวม	250	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	231	92.4
อนุปริญญา/ปวส	19	7.6
รวม	250	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค	250	100.0
รวม	250	100.0
รายได้เฉลี่ย		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	148	59.2
มากกว่า 10,000-20,000 บาท	102	40.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคืออายุมากกว่า 20 ปี – 30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 231คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิคโดยมีจำนวน 250 คนคิดเป็นร้อยละ 100.0

รายได้เฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 10,000-20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 ระดับภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ได้ผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

### 4.2.1 ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

จากการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ได้ผลวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่

4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3.732	0.774	มาก	5
2	หัวหน้างานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถให้พนักงานในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.224	0.904	มากที่สุด	1
3	หัวหน้างานได้กระตุ้นให้ท่านเกิดความสนใจในกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น สัปดาห์ความปลอดภัย เป็นต้น	4.128	0.961	มาก	2
4	หัวหน้างานได้ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้ท่านนำไปปฏิบัติ	3.560	0.806	มาก	6
5	หัวหน้างานรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาในการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3.952	0.844	มาก	3
6	หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมฝึกซ้อมดับเพลิงเพื่อรู้วิธีป้องกันอันตรายตามข้อกำหนดของการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3.856	0.889	มาก	4
	โดยรวม	3.909	0.584	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.909 และภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.224 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานได้กระตุ้นให้ท่านเกิดความสนใจในกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น สัปดาห์ความปลอดภัย เป็นต้น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.128 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.961

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาในการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.952 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมฝึกซ้อมดับเพลิงเพื่อรู้วิธีป้องกันอันตรายตามข้อกำหนดของการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.856 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.732 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 6 หัวหน้างานได้ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้ท่านนำไปปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และมีระดับไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

#### 4.2.2 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการ

จากการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำแบบสั่งการ ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ระดับและลำดับที่ของภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท จัดสรรหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการอาชีพอนามัย และความปลอดภัยอย่างชัดเจน	3.784	0.761	มาก	5
2	ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยไปปฏิบัติ	3.652	0.486	มาก	6
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	4.168	0.866	มาก	1
4	ผู้บริหารเน้นให้พนักงานนำข้อกำหนดด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในงาน	3.872	0.700	มาก	4
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสื่อสารภายในและภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับอันตรายและความเสี่ยงอย่างเข้มงวด	3.972	0.946	มาก	2 <sup>a</sup>
6	ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานติดตามผลการปฏิบัติงานและการจัดการความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด	3.972	0.946	มาก	2 <sup>a</sup>
7	ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	3.408	0.782	มาก	7
โดยรวม		3.833	0.490	มาก	-

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.833 และระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.490 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.168 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมุ่งเน้นการสื่อสารภายในและภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับอันตรายและความเสี่ยงอย่างเข้มงวด พบว่าพบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.972 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานติดตามผลการปฏิบัติงานและการจัดการความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.972 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารเน้นให้พนักงานนำข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.872 และมีระดับไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.784 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 6 ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.486

ลำดับที่ 7 ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.408 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

### 4.2.3 ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อกำหนด	3.408	0.782	มาก	2
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้บริษัทได้รับรางวัลด้านการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	3.380	0.768	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงงานและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามข้อกำหนดด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	3.272	0.687	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	3.784	0.915	มาก	1
	โดยรวม	3.461	0.559	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.784 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อกำหนด พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.408 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้บริษัทได้รับรางวัลด้านการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงงานและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามข้อกำหนดด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559 อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในแต่ละข้อไม่แตกต่างกันมากนัก อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.687

#### 4.2.4 ระดับภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3.034	0.178	ปานกลาง	4
2	ผู้บริหารมีการดำเนินการด้านการจัดการอาชีวอนามัยเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท	3.100	0.423	ปานกลาง	2
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3.044	0.206	ปานกลาง	3
4	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้พนักงานเพื่อตระหนักถึงความสำคัญของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3.032	0.176	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสื่อสารภายในและภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย	4.288	0.895	มากที่สุด	1
	โดยรวม	3.299	0.236	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.299 และระดับภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.236 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมุ่งเน้นการสื่อสารภายในและภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.288 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการดำเนินการด้านการจัดการอาชีวอนามัยเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และบริษัท พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.100 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.423

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.044 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.206

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.034 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.178

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้พนักงานเพื่อตระหนักถึงความสำคัญของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.032 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.176

#### 4.2.5 ระดับของภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของภาวะผู้นำ

ด้าน	ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	3.909	0.584	มาก	1
2	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	3.833	0.490	มาก	2
3	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	3.461	0.559	มาก	3
4	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	3.299	0.236	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.625	0.396	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.625 และระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.396 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.909 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584

ลำดับที่ 2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.833 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.490

ลำดับที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559

ลำดับที่ 4 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.299 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.236

#### 4.3 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิต

##### เบตเตอร์ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา ด้านการจัดทำเอกสาร ด้านการควบคุมเอกสาร ด้านการควบคุมการปฏิบัติ และด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจแสดงได้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบ การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความ รับผิดชอบและอำนาจ

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน ด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยอย่างชัดเจน	4.540	0.499	มากที่สุด	4
2	บริษัทแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารการจัดการ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.936	0.245	มากที่สุด	2
3	หัวหน้างานแสดงความเป็นผู้นำในการ แสดงความรับผิดชอบต่อด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอย่างเหมาะสม	4.968	0.176	มากที่สุด	1
4	หัวหน้างานแสดงความมุ่งมั่นในการ ปรับปรุงงานด้านอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	4.892	0.311	มากที่สุด	3
	โดยรวม	4.834	0.211	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมา ใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.834 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.211 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานแสดงความเป็นผู้นำในการแสดงความรับผิดชอบต่อด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.968 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.176

ลำดับที่ 2 บริษัทแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.936 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.245

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานแสดงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.892 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.311

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.540 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499

#### 4.3.2 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก แสดงได้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	พนักงานมีความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.704	0.457	มากที่สุด	4 <sup>a</sup>
2	บริษัทต้องชี้แจงความจำเป็นของการฝึกอบรมในด้านความเสี่ยงและระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	5.000	0.000	มากที่สุด	1
3	บริษัทจัดอบรมระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	4.707	0.457	มากที่สุด	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4	พนักงานตระหนักถึงผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.708	0.456	มากที่สุด	2
5	พนักงานตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบด้านนโยบายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.704	0.457	มากที่สุด	4 <sup>a</sup>
โดยรวม		4.822	0.274	มากที่สุด	-

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.822 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.274 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทต้องชี้แจงความจำเป็นของการฝึกอบรมในด้านความเสี่ยงและระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

ลำดับที่ 2 พนักงานตระหนักถึงผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

ลำดับที่ 3 บริษัทจัดอบรมระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.707 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.457

ลำดับที่ 4 พนักงานมีความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.704 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.457

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบด้านนโยบายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.704 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.457

#### 4.3.3 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาแสดงได้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลภายในหน่วยงาน	4.708	0.456	มากที่สุด	4
2	พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้รับเหมาหรือผู้มาติดต่อกานให้เข้าใจข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.964	0.187	มากที่สุด	2
3	พนักงานมีส่วนร่วมในการชี้บ่งอันตราย	4.684	0.466	มากที่สุด	5
4	พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาอันตรายบริเวณหน้าที่ตนเองรับผิดชอบ	5.000	0.000	มากที่สุด	1
5	พนักงานให้คำปรึกษากับผู้รับเหมากรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.780	0.415	มากที่สุด	3
โดยรวม		4.827	0.252	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.827 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เอกสารนี้เป็นเอกสารทสลงวนวิชาหกรการเงนการศกษาแทนน ไม่อนุญาตเทนาเบเชประเยชนด นการค้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.252 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาอันตรายบริเวณหน้างานที่ตนเองรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

ลำดับที่ 2 พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้รับเหมาหรือผู้มาติดต่อกงานให้เข้าใจข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.964 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.187

ลำดับที่ 3 พนักงานให้คำปรึกษากับผู้รับเหมากรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.780 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.415

ลำดับที่ 4 พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลภายในหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

ลำดับที่ 5 พนักงานมีส่วนร่วมในการจับอันตราย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.684 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.466

#### 4.3.4 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร แสดงได้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับและลำดับที่การนำระบบ

การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทจัดทำนโยบายที่ครอบคลุมข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.872	0.335	มากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2	ข้อกำหนดเอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอธิบายขอบเขตในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.708	0.456	มากที่สุด	3 <sup>a</sup>
3	เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานสากล	4.708	0.456	มากที่สุด	3 <sup>a</sup>
4	เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีแผนการดำเนินงานและควบคุมกระบวนการอย่างชัดเจน	5.000	0.000	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.822	0.223	มากที่สุด	-

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสารอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.822 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.223 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีแผนการดำเนินงานและควบคุมกระบวนการอย่างชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

ลำดับที่ 2 บริษัทจัดทำนโยบายที่ครอบคลุมข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.872 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.335

ลำดับที่ 3 ข้อกำหนดเอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอธิบายขอบเขตในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานสากลพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.3.5 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุม

##### เอกสาร

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร แสดงได้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และระดับและลำดับที่การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีการอนุมัติการใช้งานอย่างชัดเจน	4.768	0.423	มากที่สุด	5
2	บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุงเอกสารให้เป็นปัจจุบัน	4.708	0.456	มากที่สุด	3 <sup>b</sup>
3	เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีการชี้แจงการแก้ไขและสถานะของเอกสารปัจจุบัน	4.708	0.456	มากที่สุด	3 <sup>b</sup>
4	เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีพร้อมไว้ที่จุดปฏิบัติงาน	5.000	0.000	มากที่สุด	1 <sup>a</sup>
5	บริษัทมีการป้องกันการใช้อเอกสารที่ถูกต้อง	5.000	0.000	มากที่สุด	1 <sup>a</sup>
	โดยรวม	4.837	0.215	มากที่สุด	-

หมายเหตุ a,b หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.11พบว่าระดับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสารอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.837 และมีระดับความไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.215 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีพร้อมไว้ที่จุดปฏิบัติงาน ยกเลิกพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทมีการป้องกันการใช้ออกสารที่ถูกละเมิด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุงเอกสารให้เป็นปัจจุบัน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีการชี้แจงการแก้ไขและสถานะของเอกสารปัจจุบัน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

ลำดับที่ 5 เอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีการอนุมัติการใช้งานอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.768 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.423

#### 4.3.6 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ แสดงได้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และระดับและลำดับที่การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเข้มงวด	4.104	0.306	มาก	5
2	บริษัทจัดการควบคุมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ได้เป็นอย่างดี	4.708	0.456	มากที่สุด	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3	บริษัทควบคุมผู้รับเหมาและผู้มาติดต่องานในเขตพื้นที่อันตรายอย่างเหมาะสม	5.000	0.000	มากที่สุด	1
4	บริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด	4.992	0.089	มากที่สุด	2
5	บริษัทกำหนดเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	4.920	0.272	มากที่สุด	3
โดยรวม		4.745	0.115	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.745 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.115 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทควบคุมผู้รับเหมาและผู้มาติดต่องานในเขตพื้นที่อันตรายอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

ลำดับที่ 2 บริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.992 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.089

ลำดับที่ 3 บริษัทกำหนดเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.920 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.272

ลำดับที่ 4 บริษัทจัดการควบคุมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเข้มงวด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.104 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.306

#### 4.3.7 ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินแสดงได้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และระดับและลำดับที่การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

ข้อที่	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการชี้แจงสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	4.104	0.306	มาก	4
2	บริษัทมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นจริง และป้องกันความรุนแรงที่จะเกิดขึ้น	4.708	0.456	มากที่สุด	3
3	บริษัทมีการทดสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ	5.000	0.000	มากที่สุด	1
4	บริษัทมีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ	4.960	0.196	มากที่สุด	2
	โดยรวม	4.693	0.127	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.693 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.127 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการทดสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.000

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.960 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.197

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นจริง และป้องกันความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.708 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.456

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการชี้แจงสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.104 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.306

#### 4.3.8 ระดับของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

ผลการวิเคราะห์ระดับระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม และจิตสำนึก ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา ด้านการจัดทำเอกสาร ด้านการควบคุมเอกสาร ด้านการควบคุมการปฏิบัติ และด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินแสดงได้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับและลำดับที่ของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

ด้าน	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ	4.834	0.211	มากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้าน	การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2	ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก	4.822	0.274	มากที่สุด	3
3	ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา	4.827	0.252	มากที่สุด	5
4	ด้านการจัดทำเอกสาร	4.822	0.223	มากที่สุด	4
5	ด้านการควบคุมเอกสาร	4.837	0.215	มากที่สุด	1
6	ด้านการควบคุมการปฏิบัติ	4.745	0.115	มากที่สุด	6
7	ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน	4.693	0.127	มากที่สุด	7
โดยรวม		4.797	0.189	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.797 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.189 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการควบคุมเอกสารพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.837 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.215

ลำดับที่ 2 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการทรัพยากรบุคคล หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.834 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.211

ลำดับที่ 3 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.822 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.274

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.822 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.223

ลำดับที่ 5 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.827 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.252

ลำดับที่ 6 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.745 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.115

ลำดับที่ 7 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.693 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.127

#### 4.4 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัท ผลิตเบตเตอรียานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัท ผลิตเบตเตอรียานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี มีดังนี้

- $X_1$  คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- $X_2$  คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- $X_3$  คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ
- $X_4$  คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
- $\hat{Y}_1$  คือ การนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร  
บุคคล หน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ
- $\hat{Y}_2$  คือ การนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้  
ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก
- $\hat{Y}_3$  คือ การนำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร  
การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $\hat{Y}_4$  คือ การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการจัดทำเอกสาร
- $\hat{Y}_5$  คือ การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร
- $\hat{Y}_6$  คือ การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ
- $\hat{Y}_7$  คือ การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน
- $\hat{Y}_8$  คือ การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม

#### 4.4.1 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ

สมมติฐานที่ 1 : ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจ

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	3.164	27.278	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.225	7.472	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	-0.148	-4.461	0.000**
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.113	5.971	0.000**
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.293	7.209	0.000**

$R = 0.800$ ;  $R^2 = 0.641$ ;  $SEE = 0.128$ ;  $F = 109.201$ ;  $Sig. = 0.000**$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.641 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจได้ร้อยละ 64.1 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.293$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในเชิงเส้นตรงที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.225$ ) ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีผลทางลบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในเชิงเส้นตรงที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_2 = -0.148$ ) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในเชิงเส้นตรงที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_3 = 0.225$ ) ตามลำดับซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 3.164^{**} + 0.225^{**}X_1 - 0.148^{**}X_2 + 0.113^{**}X_3 + 0.293^{**}X_4$$

#### 4.4.2 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก

สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึกได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการ  
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและ  
จิตสำนึก

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	1.934	15.378	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.199	6.093	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.037	1.021	0.308
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.005	0.220	0.826
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.592	13.452	0.000**

$R = 0.866$ ;  $R^2 = 0.750$ ;  $SEE = 0.138$ ;  $F = 183.369$ ;  $Sig. = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.750 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ได้ร้อยละ 75.0 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.592$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.199$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่มีผลต่อ การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.934^{**} + 0.199^{**}X_1 + 0.037X_2 + 0.005X_3 + 0.592^{**}X_4$$

#### 4.4.3 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

สมมติฐานที่ 3: ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษา

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	2.166	16.972	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.115	3.473	0.001**
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.092	2.529	0.012*
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	-0.001	-0.061	0.952
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.564	12.636	0.000**

$R = 0.833$ ;  $R^2 = 0.694$ ;  $SEE = 0.140$ ;  $F = 139.07$ ;  $Sig. = 0.000$ \*\*

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.694 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา ได้ร้อยละ 69.4 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.564$ ) รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.115$ ) ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $b_2 = 0.092$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 2.166^{**} + 0.115^{**}X_1 + 0.092X_2 - 0.001X_3 + 0.564^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.4 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการจัดทำเอกสาร

สมมติฐานที่ 4: ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสาร

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสาร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสาร

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	2.682	24.409	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.153	5.345	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	-0.039	-1.238	0.217
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.107	5.959	0.000**
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.401	10.435	0.000**

$R = 0.842$ ;  $R^2 = 0.709$ ;  $SEE = 0.121$ ;  $F = 149.537$ ;  $Sig. = 0.000**$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.709 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสาร ได้ร้อยละ 70.9 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสาร ในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.401$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสารในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.153$ ) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสารในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_3 = 0.107$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำเอกสาร ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังสมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\hat{Y}_4 = 2.682^{**} + 0.153^{**}X_1 - 0.039X_2 + 0.107^{**}X_3 + 0.401^{**}X_4$$

#### 4.4.5 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการควบคุมเอกสาร

สมมติฐานที่ 5: ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมเอกสาร

ตัวแปร	$b_1$	t	p-value
ค่าคงที่	2.840	25.269	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.155	5.309	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	-0.021	-0.647	0.518
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.083	4.509	0.000**
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.359	9.126	0.000**

$R = 0.821$ ;  $R^2 = 0.674$ ;  $SEE = 0.124$ ;  $F = 126.62$ ;  $Sig. = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.674 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร ได้ร้อยละ 67.4 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสารในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.359$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสารในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.155$ ) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสารในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_3 = 0.083$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสารซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_5 = 2.840^{**} + 0.155^{**}X_1 - 0.021X_2 + 0.083^{**}X_3 + 0.359^{**}X_4$$

#### 4.4.6 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 6 : ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	3.410	65.090	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.035	2.600	0.010*
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.027	1.775	0.077
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.007	0.850	0.396
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.324	17.674	0.000**

$R = 0.867$ ;  $R^2 = 0.751$ ;  $SEE = 0.058$ ;  $F = 185.145$ ;  $Sig. = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.751 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติได้ร้อยละ 75.1 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.324$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $b_1 = 0.035$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_6 = 3.410^{**} + 0.035 * X_1 + 0.027 X_2 + 0.007 X_3 + 0.324^{**} X_4$$

#### 4.4.7 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

สมมติฐานที่ 7: ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	3.228	52.224	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.024	1.484	0.139
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.024	1.369	0.172
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.015	1.502	0.134
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.372	17.190	0.000**

$R = 0.846$ ;  $R^2 = 0.716$ ;  $SEE = 0.068$ ;  $F = 154.771$ ;  $Sig. = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.716 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ได้ร้อยละ 71.6 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.372$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_7 = 3.228^{**} + 0.024X_1 + 0.024X_2 + 0.015X_3 + 0.372^{**}X_4$$

#### 4.4.8 ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม

สมมติฐานที่ 8: ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	2.721	32.590	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.127	5.849	0.000**
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.002	0.087	0.931
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.046	3.404	0.001**
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.427	14.621	0.000**

$R = 0.881$ ;  $R^2 = 0.776$ ;  $SEE = 0.0919$ ;  $F = 212.417$ ;  $Sig. = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.776 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านรวม 77.6 โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

( $b_4 = 0.427$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านรวมเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.127$ ) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวมเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_3 = 0.046$ ) ในส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_8 = 2.721^{**} + 0.127^{**}X_1 + 0.002X_2 + 0.046^{**}X_3 + 0.427^{**}X_4$$

#### 4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้บริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

1. บริษัทควรจัดฝึกอบรมในด้านที่เกี่ยวกับมาตรฐานระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 อยู่เป็นประจำโดยเฉพาะความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านผู้นำให้ความสนใจในความปลอดภัยของพนักงาน จะต้องมีการแต่งตั้งบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายและดูแลให้มีการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ระบบ มอก.18001 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนธันวาคม 2556-กุมภาพันธ์ 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรีจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรีจำนวน 250 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกริใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในแต่ละระดับพบว่าด้านการควบคุมเอกสารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ ,ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม และจิตสำนึก, ด้านการจัดทำเอกสาร, ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา, ด้านการควบคุมการปฏิบัติ และด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ตามลำดับ

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการมีผลทางลบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจได้ร้อยละ 64.1

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึกในเชิงเส้นตรงมากที่สุดรองลงมาคือรองลงมาคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่มีผลต่อ การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก ได้ร้อยละ 75.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 3** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษา ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา ได้ร้อยละ 69.40

**สมมติฐานที่ 4** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการจัดทำเอกสาร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการจัดทำเอกสาร ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการจัดทำเอกสาร ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการจัดทำเอกสาร ได้ร้อยละ 70.9

**สมมติฐานที่ 5** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสารในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมเอกสาร ได้ร้อยละ 67.4

**สมมติฐานที่ 6** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติ ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการควบคุมการปฏิบัติได้ร้อยละ 75.1

**สมมติฐานที่ 7** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินได้ร้อยละ 71.6

**สมมติฐานที่ 8** ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในโดยรวม ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในด้านรวม 77.6

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 การวิเคราะห์ระดับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในส่วนของ การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาใช้ในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการควบคุม เอกสาร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ปินตาแก้ว (2544) ได้ วิจัยเรื่อง รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การควบคุม เอกสารเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการจัดทำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งจะต้องมีการ ควบคุมเอกสารก่อนนำไปใช้งานเพื่อให้พนักงานนำไปใช้ได้ถูกต้องและเป็นไปตามข้อกำหนด ของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ลำดับที่ 2 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านทรัพยากร บพบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (2552) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารสูงสุด จะต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น โดยมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอใน การจัดทำ นำไปปฏิบัติ รักษา และปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ลำดับที่ 3 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก การฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการ ฝึกอบรมมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานมากเนื่องจากจะทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจลักษณะ การทำงานกับเครื่องจักร ยังช่วยให้ลดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถช่วยให้พนักงานมีทักษะและ เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานวย เดชชัยศรี (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความ เข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดการรับรู้ที่ดีและถูกต้องต่อ กิจกรรมต่างๆ

ลำดับที่ 4 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในการจัดทำ เอกสารพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสำคัญด้านข้อกำหนดเป็นสิ่งสำคัญ ที่ต้องจัดทำเป็นมาตรฐานให้พนักงานทุกคนนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่จนดานการค่า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวความคิดนโยบายคุณภาพของบรรจง จันทมาศ (2546) ที่กล่าวว่า นโยบายคุณภาพต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร อาจเป็นถ้อยคำ ข้อความ หรือประโยค เพื่อให้ทุกคนจดจำและนำไปปฏิบัติได้จริง

ลำดับที่ 5 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายด้านความปลอดภัย ควรทำอย่างต่อเนื่อง โดยให้หัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับพนักงานได้บังคับบัญชา โดยสามารถให้คำปรึกษาได้ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชัย สายน้ำ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อเจตคติเกี่ยวกับระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2009 ของพนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัทเอ็นเอ็กซ์พีแมนูแฟกเจอร์ริง(ไทยแลนด์) พบว่า การสื่อสารสามารถช่วยให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่ 6 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการควบคุมการปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรวิชญ์ มธุรสสุวรรณ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การวัดผลลัพธ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภาคปฏิบัติ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแนวทางที่จะควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียต้องมีตัววัดที่ดี เช่น การตรวจความปลอดภัยตามแผน การตรวจวัดด้านอาชีวอนามัยและการรายงานผลการปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งองค์กรควรพิจารณาผลการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงเพื่อป้องกันพนักงานให้รอดพ้นจากอุบัติเหตุและความเสี่ยงจากการทำงาน เป็นการลดจำนวนพนักงานที่จะเกิดผลกระทบการเกิดอันตรายและอุบัติเหตุ

ลำดับที่ 7 การนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ ปินตาแก้ว (2544) ได้วิจัยเรื่องรายละเอียดขั้นตอนการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า นอกจากการควบคุมเอกสารแล้ว การเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินก็เป็นส่วนสำคัญในขั้นตอนการจัดทำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้ลดความรุนแรงของอุบัติเหตุ ความเสียหายที่จะเกิดกับชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความร่วมมือกันของพนักงานในทุกระดับ ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรีพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ของพนักงานบริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีผลต่อ การนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ บริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ สราวุธ สุธรรมมาสา(2556) ที่ได้ทำการศึกษา มาตรฐานการจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัย พบว่า บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถ ตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมการดำเนินงานของฝ่ายหรือแผนกต่างๆขององค์กรเอง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้นำที่มีการสนับสนุน พนักงานจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆแก่พนักงานเพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยภายในบริษัท

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้บริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ จิรวัดน์ ประกอบทรัพย์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญและมีจุดหมายที่แน่นอน โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทายจะมีโอกาสในการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้บริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ ยะธา(2553) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือให้พนักงานได้เสนอแนวความคิด ข้อเสนอแนะต่างๆ จึงเป็นอีกหนึ่งทางที่สร้างโอกาสในการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ให้เกิดความสำเร็จ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่มีผลต่อการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ บริษัท ผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หากผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ แต่ปราศจากความเข้าใจในตัวของพนักงานทำให้พนักงานขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โอกาสในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและความเข้าใจด้านระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยจะลดลง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่าระดับการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บริษัท ได้รักษาระดับของประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ต้องได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม 18001 ดังนั้นบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน วิเคราะห์ความเสี่ยงและกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะบริษัทมีพื้นที่เสี่ยงอันตรายอยู่มาก ดังนั้นจะเป็นเหตุผลที่ดีที่จะทำให้ลดการเกิดความเสี่ยงต่อพนักงานและบริษัท
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ควรมุ่งเน้นให้พนักงานเข้าใจระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยตลอดจนนำไปใช้งาน ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงกำหนดให้พนักงานติดตามผลการดำเนินงานในปัจจุบันและปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรที่จะรับผิดชอบงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยซึ่งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายและดูแลให้มีการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ระบบมอก.18001 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำให้บริษัทก้าวสู่รางวัลแห่งความสำเร็จ
4. ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้พนักงานจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย การค้นหาอันตรายในพื้นที่ปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ต่อระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเพิ่มความปลอดภัยและลดการสูญเสียจากการปฏิบัติงานในบริษัท

1. ด้านการเพิ่มการเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน ควรให้พนักงานรับรู้ถึงปัจจัยความเสี่ยงและอันตรายในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายและหาทางป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านความปลอดภัยใน  
เขตประกอบการอุตสาหกรรม นิคมเหมราช จังหวัดสระบุรีเพื่อเป็นที่รวบรวมองค์ความรู้และ  
กรณีศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กวี วงศ์พูน.2535. ภาวะผู้นำ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กิตติคุณ เสาร์มณี. 2533 การรณรงค์ความปลอดภัยในการทำงานในการบริหารงานความปลอดภัย.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

กฎกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน.2549.

กรุงเทพมหานคร.

กฤตชน สันอัน. 2554. “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติของหัวหน้างานเกี่ยวกับระบบห้อง

สะอาดในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมการผลิต

ยาในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จิรวัดน์ ประกอบทรัพย์ 2552. ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน.กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏจันทรเกษม.

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. 2533 การบริหารความปลอดภัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ธรรมราชา.

ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์.2533. “ ความรู้และเจตคติต่อระบบ OHSAS 18001.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์

อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ธวัชชัย สายน้ำ 2555. “ ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับระบบการบริหารคุณภาพ

ISO/TS16949:2009 ของพนักงานควบคุมคุณภาพบริษัท เอ็นเอ็กซ์พี แมนูแฟคเจอร์ริง

(ไทยแลนด์) จำกัด มาใช้ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พยอม วงศ์ศาสตร์.2534. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนการพิมพ์.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐาน (Basic Occupational Health and Safety) สำนัก

วิชาแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.2549

วิทยา อยู่สุข .2542. อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นำอักษร  
การพิมพ์

สรารุช สุธรรมาสา.2556.วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ.ฉบับที่ 4 มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาราช

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2543. รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการ  
ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการการวางแผน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สุกัญญา ปรีตรมงคล.2545. “ การรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยซอนต้า  
เมนูแฟลคเจอรัง จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.2545. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์

สมเกียรติ ปินตาแก้ว.2544. “ การจัดระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  
มอก.18001 บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : ดันฮ้อ แกรมมี่.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ  
บริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8. นนทบุรี. : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

สำนักงานประกันสังคม.2551. ความรู้งานประกันสังคม ข้อมูลสถิติสำนักงานประกัน. สถิติ  
ข้อมูลกองทุนเงินทดแทนปี 2545 -2550.

อนุวัฒน์ ปรีชาสวัสดิวงศ์.2547. “ ทักษะจิตของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและ  
ความปลอดภัยมอก 18001: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ภาคพิเศษ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อมรรัตน์ อุทัยสง.2547. “ การจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มอก. 18001 และ OHSAS 18001 ในประเทศไทย.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
 อำนวย เดชชัยศรี.2542. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มวงจรกิจกรรม (QCC) ของ  
 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด  
 ชลบุรี.” วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม(ฉบับพิเศษ):175-183

Fiedler, F. E. 1976. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw - Hill.

Gunter, H.M. 2001. **Leaders and leadership in education**. London : Paul Chapman Publishing

House. H.J. & Dessler. G. 1974. “The Path Goal Theory of Leadership Some Prst Hoc and

Priori Tests. In J.G> Hrnt and L.L. Larson .eds.” Contingency Approaches to  
 Leadership. Corbondale Il : Sounthern Illinois University Press.

House. Robert J. and Mitchell. Terence R. 1974. “Path – Goal Theory of Leadership.” Journal  
 of Contemporary Business. Autumn : 81-97

Katz. D.and Kahn. R.1978. **The Social Psychology of Organizations**. New York : John Wiley  
 & sons.

Katz R.L. 1978. **The social psychology of organization**. New York : John Wiley and sons

Kerr. S. & Schriesheim. C.A. 1974. “ Toward a Contingency Theory of Leadership Based Upon  
 the Consideration and Initiating Structure Literature.” **Organizational Behavior and  
 Human Performance**.12(1):62-82.

Keeves P.J. 1988. **Educational research, methodology and measurement : An  
 international handbook**. Oxford : Pergamon Press

Leithwood, Kenneth ;Begley, Paul T. and Cousins , J.Bradley. 1994. Development expert  
 leadership for future schools. London : The Flamer Press. OHSAS 18001:2007

(Occupational Health and Safety Management System - Requirements)

18 -REQ-T- STD Version1.0. Robere & Associates (Thailand) Ltd.

McFarland. 1979. **Management : Foundation & Practices**. 5th ed. New York : Macmillan  
 Publishing Inc.

Mitchell. Terence R. and Larson. James R.1987. **People in Organization : An Introduction to**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Organization Behavior.** Singapore : McGraw – Hill.

OHSAS 18001, Occupational health and safety management systems - Guidelines for the Implementation of OHSAS18001 International Labour Organization:2001.

Guidelines on Occupational Health and Safety Management System (OSH-MS)

Stogdill, R.M. 1974. **Handbook of Leadership: A survey of theory and research.**

New York: Free Press.

Yukl . G. A. 1989. **Leadership in organizations.** Englewood Cliffs. New Jersey:

Prentice-Hall



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

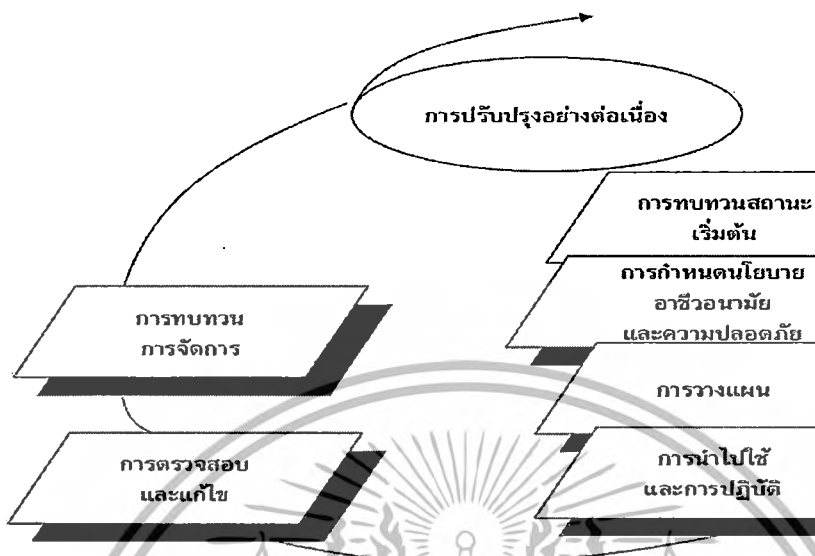


**ภาคผนวก ก.**  
**ข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1. ข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ข้อกำหนดทั่วไป คือ องค์ประกอบทั้งหมดในระบบมาตรฐาน ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของระบบการจัดการอาชีวอนามัย

ที่มา : สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (2543 : 10)

#### 1. การทบทวนสถานะเริ่มต้น

องค์กรจะต้องพิจารณาทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่เพื่อทราบสถานภาพปัจจุบันขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดขอบเขตของการนำเอาระบบการจัดการ ไปใช้และเพื่อใช้ในการวัดผลความก้าวหน้าขององค์กรต้องทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

##### 1.1 ข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1.ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งนำไปใช้ในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.แนวทางการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ในองค์กร

3.ข้อปฏิบัติและการดำเนินงานที่ดีกว่าซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานอื่นได้ทำเอาไว้ ข้อมูลจากการทบทวนสถานะเริ่มต้นจะใช้ในการพิจารณากำหนดนโยบายและกระบวนการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยการทบทวนสถานะเริ่มต้นนี้จะใช้เฉพาะเมื่อมีการนำ มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้มาใช้เป็นครั้งแรกเท่านั้น เมื่อระบบการจัดการดำเนินไปได้ครบถ้วนตามข้อกำหนดแล้ว ผลจากการทบทวนการจัดการจะนำไปใช้ในการทบทวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายและพิจารณาปรับปรุงระบบการจัดการต่อไป องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดการจัดทำและเก็บบันทึก

## 2. การกำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรจะต้องกำหนดนโยบายและจัดทำเป็นเอกสารพร้อมทั้งลงนามเพื่อแสดงเจตจำนงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแล้วมอบหมายให้มีการดำเนินการตามนโยบายพร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการต้องให้พนักงานทุกระดับเข้าใจนโยบายได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีความสามารถที่จะปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการนโยบายดังกล่าวนี้

- 2.1 เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
- 2.2 เหมาะสมกับลักษณะและความเสี่ยงขององค์กร
- 2.3 แสดงเจตจำนงที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่องค์กรได้ทำ

ข้อตกลง

2.4 แสดงเจตจำนงที่จะปรับปรุงและป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

2.5 แสดงเจตจำนงที่จะจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอเหมาะสมในการดำเนินการตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้ต้องให้ลูกจ้างได้รับทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายของนโยบายโดยการเผยแพร่และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและปฏิบัติตามนโยบายรวมทั้งมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดขึ้นยังมีความเหมาะสมกับองค์กรทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดขึ้นยังมีความเหมาะสมกับองค์กร

## 3. การวางแผน

มีการชี้บ่งอันตรายและประเมินความเสี่ยง รวมทั้งชี้บ่งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานควบคุมความเสี่ยงการวัดผลและการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้อย่างเหมาะสมพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร

### 3.1 การระบุถึงอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดมาตรการควบคุม

ในขั้นตอนแรกของการวางแผน ระบุว่าองค์กรจะต้องมีการจัดทำ และดำเนินการในส่วนของวิธีการปฏิบัติงานในการระบุถึงอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดมาตรการควบคุมโดยการจัดทำวิธีการปฏิบัติงานจะต้องพิจารณาถึง

#### 1. กิจกรรมที่มีการดำเนินการเป็นประจำและเป็นครั้งคราว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกคนที่เข้ามาภายในสถานที่ทำงานรวมถึงผู้รับเหมา และผู้มาติดต่อกับองค์กร

3. พฤติกรรมของมนุษย์ ชีตความสามารถและปัจจัยมนุษย์ทางด้านอื่นๆ

4. การระบุถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากภายนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขอนามัย และความปลอดภัยของบุคลากรที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร ภายในสถานที่ปฏิบัติงาน

5. อันตรายที่เกิดขึ้นจากพื้นที่ใกล้สถานที่ทำงาน โดยเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ภายใต้การควบคุมขององค์กร

6. โครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์และวัสดุที่อยู่ในสถานที่ทำงาน ที่จัดหามาโดยองค์กรเอง หรืออาจจะโดยหน่วยงานอื่น ๆ

7. การเปลี่ยนแปลง หรือข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม หรือวัสดุต่างๆ ภายในองค์กร

8. การปรับแต่งระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงชั่วคราว และผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงาน กระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ

9. ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยง และการดำเนินการมาตรการควบคุมที่จำเป็น

10. การออกแบบพื้นที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานวิธีการปฏิบัติงานและการจัดองค์กรในการทำงาน รวมถึงการนำมาปรับใช้กับขีดความสามารถของมนุษย์ นอกจากนี้ วิธีการที่องค์กรจะใช้ในการระบุอันตราย และการประเมินความเสี่ยงจะต้องกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงขอบเขต ลักษณะขององค์กร และกรอบระยะเวลาเพื่อให้มั่นใจได้ถึงการค้าเนินการในเชิงรุกมากกว่าการทำงานเชิงรับจัดให้มีการชี้บ่งการจัดลำดับความสำคัญ และการจัดทำเป็นเอกสารสำหรับความเสี่ยงและมาตรการควบคุมที่จะนำมาใช้ในการวางแผน จะครอบคลุมตั้งแต่การนำผลการทบทวนสถานะ นโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อกำหนดและระเบียบบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องมาทำการชี้บ่งอันตราย ประเมินความเสี่ยง และกำหนดมาตรการควบคุมจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

10.1 ทำการกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งหมด และเลือกวัตถุประสงค์ที่มีความสำคัญมากที่สุด

10.2 กำหนดวัตถุประสงค์หลักในเชิงปริมาณ และดัชนีชี้วัด ที่สามารถวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ และความมีประสิทธิภาพของแผนการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10.3 จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของแผน สำหรับการตรวจประเมินความครบถ้วนของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด

10.4 มีการดำเนินการตามแผนงานที่ได้วางไว้

10.5 วัดผลการดำเนินงาน และทบทวนความครบถ้วน ความสมบูรณ์ รวมถึงความมีประสิทธิภาพของแผนงาน

### 3.2 การชี้บ่งอันตราย

จะเป็นกระบวนการในการค้นหาสิ่งหรือเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วยในการทำงาน หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือต่อชุมชนโดยรอบสถานที่ทำงาน โดยการชี้บ่งจะครอบคลุมถึง

1.ประเภทของการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้น

2.เหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน ความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือต่อชุมชน

3.วิธีการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นทั้งนี้ แนวทางที่จะนำมาใช้ในการชี้บ่งอันตราย จะประกอบด้วย

3.1 การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์

3.2 การสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

3.3 การศึกษาจากข้อมูล หรือบันทึกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 การวิเคราะห์งาน ทั้งการวิเคราะห์อันตรายในภาวะปกติ และการวิเคราะห์อันตรายในภาวะที่ไม่ปกติ

### 3.3 การประเมินระดับความเสี่ยง

การประเมินระดับของความเสี่ยงของอันตรายแต่ละรายการ จะพิจารณาจากระดับของความรุนแรงของผลที่เกิดขึ้นจากอันตรายนั้น ๆ และโอกาสในการเกิดขึ้น โดยองค์กรจะต้องกำหนดเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมินทั้งระดับของความรุนแรง ทั้งการบาดเจ็บและการเจ็บป่วย ความเสียหายที่มีต่อทรัพย์สิน หรือต่อสภาพแวดล้อม และเกณฑ์สำหรับโอกาสในการเกิดขึ้นของอันตรายต่าง ๆ ในการประเมินระดับของความรุนแรง จะพิจารณาจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงาน โดยเกณฑ์การประเมิน จะพิจารณาจากผลของการบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น เช่น ส่วนของร่างกายที่ได้รับผลกระทบ หรือลักษณะของการบาดเจ็บ ตั้งแต่การบาดเจ็บในระดับปฐมพยาบาล ไปจนถึงการสูญเสียอวัยวะ หรือเสียชีวิตส่วนการประเมินความรุนแรงใน

ลักษณะของความเสียหายที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สิน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะประเมินระดับความรุนแรงจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. จำนวนเงินชดเชยที่ต้องจ่ายให้กับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ
2. เวลาในการทำงานที่สูญเสียไป
3. ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมอาคารสถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับความเสียหาย
4. วัตถุประสงค์หรือผลิตภัณฑ์ที่เสียหายจากปัญหาที่เกิดขึ้น
5. ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และผลกระทบทางการตลาด
6. ผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมในส่วนของประเมิน

โอกาสในการเกิดอันตราย

7. จำนวนของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
8. ความถี่ และช่วงเวลาที่สัมผัสหรือเกี่ยวข้องกับอันตราย
9. ข้อมูลความผิดพลาดหรือความบกพร่องของอาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์
10. ลักษณะของการสัมผัสกับสิ่งที่เป็นอันตราย
11. การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลตามลักษณะของการทำงาน และ

ความถี่ในการใช้อุปกรณ์นั้น ๆ

การกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือการทำงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย การทำงานโดยประมาท เลินเล่อ หรือขาดความรู้ ทักษะในการทำงาน หรือตั้งใจฝ่าฝืนกฎระเบียบ หรือคำสั่งด้านความปลอดภัยภายหลังจากที่ได้มีการพิจารณาทั้งระดับของความรุนแรง และโอกาสในการเกิดขึ้นของอันตรายต่างๆ แล้วให้นำผลของการประเมินมาคำนวณเป็นค่าระดับความเสี่ยงว่าอยู่ในระดับใด โดยทั่วไปจะแบ่งระดับของความเสี่ยงออกเป็นระดับง่าย ๆ เช่น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความเสี่ยงเล็กน้อย ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ระดับความเสี่ยงปานกลาง ระดับความเสี่ยงสูง และระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ในกรณีที่พบว่าระดับของความเสี่ยงอยู่ในระดับเล็กน้อย องค์กรอาจจะไม่ต้องดำเนินการเพิ่มเติมจากระบบการควบคุมที่มีอยู่แต่อย่างใด แต่ถ้าพบว่าอันตรายนั้นอยู่ในระดับความเสี่ยงสูง หรือความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ องค์กรจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการในการจัดการและควบคุมความเสี่ยงในลดระดับลงไป

### 3.4 การควบคุมความเสี่ยง

ในขั้นตอนนี้ จะต้องมีการวางแผนและควบคุมกิจกรรมต่างๆ รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่ทำให้เกิด หรืออาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร รวมถึงบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ทรัพย์สิน สภาพแวดล้อม และชุมชน ทั้งนี้ ในการควบคุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะเป็นการควบคุมอันตรายที่แหล่งกำเนิด แต่หากไม่สามารถดำเนินการได้ หรือยังมีความเสี่ยงที่สูงอยู่ ก็ควรพิจารณาในการควบคุมเส้นทางระหว่างแหล่งกำเนิดของอันตราย ไปจนถึงผู้ปฏิบัติงาน แล้วจึงมาพิจารณาการควบคุมที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นลำดับถัดไปแนวทางที่ใช้ในการควบคุมความเสี่ยง จะประกอบด้วย

1. การขจัดอันตรายหลาย ๆ ประเภทพร้อมกันหรือการขจัดอันตรายที่แหล่งกำเนิด เช่น การเปลี่ยนมาใช้สารเคมีที่มีความปลอดภัยแทน

2. การลดความเสี่ยงลง เช่น การลดปริมาณการใช้สารอันตราย การลดโอกาสหรือเงื่อนไขในการเกิดอันตราย

3. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพของร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติ

4. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการปรับปรุงการควบคุมอันตรายในรูปแบบต่าง ๆ

5. การเลือกมาตรการป้องกันภัยที่ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด

6. การกำหนดแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์การทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร

7. การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล

8. การกำหนดมาตรการเตรียมความพร้อมในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน

9. การกำหนดดัชนีชี้วัดเชิงรุก เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมที่กำหนด

นอกจากนั้น องค์กรควรกำหนดให้มีระบบในการตรวจติดตาม และตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามาตรการควบคุมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมีความเหมาะสม เพียงพอ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการจัดการกับความเสี่ยงที่ทำให้เกิดอันตรายต่าง ๆ โดยแนวทางที่ใช้ในการตรวจติดตามและตรวจสอบ ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบด้วยตนเอง เป็นการดำเนินการตรวจสอบโดยผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และเหมาะสมต่อการทำงาน

2. การตรวจติดตามและตรวจสอบเป็นการดำเนินการโดยหัวหน้างานหรือผู้จัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน และกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานที่กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การตรวจประเมินโดยหน่วยงานอิสระเป็นการดำเนินการตรวจประเมินอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานที่เป็นอิสระจากพื้นที่ที่จะทำการตรวจ เพื่อให้มั่นใจได้ถึงการปฏิบัติตามนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน และกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 3.5 ข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ

องค์กรจะต้องจัดทำและดำเนินการตามวิธีการปฏิบัติงานในการระบุ และประเมิน ข้อกฎหมาย รวมถึงข้อกำหนดทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมั่นใจได้ว่าข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ถูกนำมาพิจารณาในการจัดทำ นำมาปฏิบัติ และดูแลรักษาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงจัดให้มีการดูแลให้ข้อมูลต่างๆ ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอด้วย ขั้นตอนในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ จะประกอบด้วย

1. การกำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการรวบรวมและติดตามข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงพิจารณาถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

2. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้บริหารในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และข้อกำหนดนั้นๆ รวมถึงการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน

3. กำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ทั้งที่เป็นข้อกฎหมายใหม่ๆหรือที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. จัดให้มีการฝึกอบรมในข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสาระสำคัญ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

5. จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญให้การให้คำปรึกษาถึงแนวทางในการดำเนินการตามข้อกฎหมาย รวมถึงจัดหาแหล่งข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงาน โดยแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการชี้แจงและติดตามข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะมาจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ สมาคมหรือสถาบันที่องค์กรเป็นสมาชิก รวมถึงจากผู้เชี่ยวชาญเอง

### 3.6 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และโปรแกรมการดำเนินงาน

องค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาไว้ สำหรับเอกสารวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในหน่วยงานและระดับงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในองค์กร โดยวัตถุประสงค์จะต้องสามารถวัดได้ และสอดคล้องกันกับนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงแสดงถึงความมุ่งมั่นในการป้องกันการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยทางสุขภาพ รวมถึงการดำเนินการให้สอดคล้องตามข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องเมื่อทำการกำหนดและทบทวนวัตถุประสงค์ องค์กรจะต้องคำนึงถึงข้อกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่องค์กรเป็นสมาชิก หรือมีความเกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งคำนึงถึงความเสี่ยงทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงทางเลือกทางเทคโนโลยี การเงิน การปฏิบัติงาน และข้อกำหนดทางธุรกิจ และมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจะต้องจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาไว้ สำหรับโปรแกรมในการดำเนินการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยโปรแกรมจะต้องครอบคลุมถึงหัวข้อดังนี้

1. การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการดำเนินการเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในหน่วยงาน และระดับงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร

2. แนวทางและกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยโปรแกรมจะต้องได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ตามช่วงเวลาที่ได้วางแผนไว้ รวมถึงได้รับการปรับแต่งตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์จะสำเร็จตามที่ต้องการ

#### 4. การปฏิบัติการ และการนำไปใช้งาน

ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติการ และการนำไปใช้งาน จะประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ประกอบด้วย

- 4.1 การกำหนดทรัพยากร บทบาท อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ
- 4.2 ความสามารถ การฝึกอบรม และความตระหนัก
- 4.3 การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา
- 4.4 การจัดทำเอกสาร
- 4.5 การควบคุมเอกสาร
- 4.6 การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 4.7 การเตรียมความพร้อม และการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน

4.1 การกำหนดทรัพยากร บทบาท อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จะต้อง

1. ดูแลให้มีทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ สำหรับการจัดทำ การนำไปปฏิบัติ การดูแลรักษา และการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยทรัพยากรต่าง ๆ จะครอบคลุมถึงทรัพยากรบุคคลและทักษะเฉพาะด้าน โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กำหนดบทบาท และการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บทบาทความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ จะต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารไว้อย่างชัดเจน และได้รับการสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึงด้วยนอกจากนั้น จะต้องมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการดูแลระบบ หรือที่เรียกว่าผู้แทนฝ่ายบริหาร (Management Representative) ซึ่งจะมาจกสมาชิกของทีมผู้บริหารระดับสูง โดยมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 ดูแลให้มีการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีการนำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.2 ดูแลให้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อทำการทบทวน และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อไป นอกจากนี้ องค์กรจะต้องมั่นใจได้ว่าบุคลากรที่อยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และตระหนักถึงประเด็นด้านต่าง ๆ ของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งในส่วนของมาตรการควบคุมที่จะต้องปฏิบัติตาม และการยึดมั่น ในข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กรในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยแนวทางในการสร้างให้เกิดความร่วมมือที่ดี จะประกอบด้วย

1. ทีมงานในการจัดทำ และดำเนินการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ควรจะมาจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. ในการระบุปัญหา ควรจะเป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ตัวแทนพนักงานด้านความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และคณะกรรมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

3. การตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4. การทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

#### 4.2 ความสามารถ การฝึกอบรม และการรับรู้

องค์กรจะต้องมั่นใจได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมขององค์กร ที่สามารถส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย จะต้องมีความสามารถบนพื้นฐานของการศึกษา การฝึกอบรม หรือประสบการณ์อย่างเหมาะสม และจะต้องมีการดูแลรักษาบันทึกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยองค์กรจะต้องระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร โดยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้ได้ตามความจำเป็นที่ระบุไว้ รวมถึงมีการประเมินความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรมหรือการดำเนินการใดก็ตาม และมี

การจัดเก็บดูแลรักษาบันทึกที่เกี่ยวข้องด้วยทั้งนี้ ขั้นตอนของการฝึกอบรม จะประกอบด้วย

1. การระบุถึงความต้องการในการฝึกอบรม ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
2. การกำหนดแผนการฝึกอบรมตามที่ต้องการ
3. การตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องตามข้อกำหนดและข้อกำหนดขององค์กร
4. ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงานที่กำหนด
5. ประเมินความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและมีการจัดเก็บบันทึกที่

เกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้อย่างเหมาะสม องค์กรประกอบที่สำคัญสำหรับการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมจะประกอบด้วย

5.1 ความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร รวมถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

5.2 การฝึกอบรม ควรครอบคลุมถึงการเตรียมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรือวิธีการทำงาน เช่น อันตราย ความเสี่ยง และมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

5.3 การกำหนดวิธีการประเมินความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

5.4 การฝึกอบรมจะต้องครอบคลุมไปยังบุคลากรในทุก ๆ ระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้รับเหมา ผู้รับจ้างช่วง ลูกจ้าง ผู้มาเยี่ยมชมกิจการ พนักงานชั่วคราว เพื่อให้เข้าใจถึงอันตราย และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ตามระดับของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคลในแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากการเข้ามาบริเวณที่องค์กรรับผิดชอบอยู่

5.5 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงในการดูแลระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย องค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษา วิธีการปฏิบัติงานในการสร้างการรับรู้ และความตระหนักให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ภายใต้การควบคุมขององค์กร ถึงผลกระทบที่ตามมาทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งที่เกิดขึ้น และมีโอกาสจะเกิดขึ้นจากการทำงาน และจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมถึงประโยชน์ของงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีต่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคล

#### 4.3 การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

องค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาวิธีการปฏิบัติงาน สำหรับการสื่อสาร ในส่วนที่เกี่ยวข้องอันตรายทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การสื่อสารภายในระหว่างหน้าที่งานและระดับงานต่างๆภายในองค์กร
2. การสื่อสารกับผู้รับจ้างช่วง(Contractor)และผู้มาติดต่องานกับองค์กร
3. การรับ การจัดทำเอกสาร และการตอบสนองต่อการสื่อสารที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษา. วิธีการปฏิบัติงานสำหรับ ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมในการระบุถึงอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดมาตรการในการควบคุม การสอบสวนเหตุการณ์ ความผิดปกติที่เกิดขึ้น การพัฒนาและทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย และการเป็นตัวแทนในงานด้านอาชีวอนามัย

3.2 การให้คำแนะนำกับผู้รับจ้างช่วง ถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย

#### 4.4 การจัดทำเอกสาร

การจัดทำเอกสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ต้อง รวมถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยการบรรยายถึงขอบเขตของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยการบรรยายถึงข้อกำหนดหลักของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและอ้างอิงเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เอกสารและบันทึกที่กำหนดโดยมาตรฐาน OHSASเอกสารและบันทึกที่กำหนด โดยองค์กรที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจในประสิทธิผลของการวางแผน การปฏิบัติและการควบคุมกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

#### 4.5 การควบคุมเอกสาร

เอกสารที่กำหนดโดยระบบระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และโดยมาตรฐานระบบการจัดการนี้ จะต้องได้รับการควบคุม โดยองค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาวิธีการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. อนุมัติเอกสารก่อนนำไปใช้งาน
2. ทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัยตามความจำเป็น และการอนุมัติเอกสารซ้ำ
3. ดูแลให้มั่นใจได้ว่ามีการป้องกันการเปลี่ยนแปลง และสถานะปัจจุบันของเอกสาร
4. ดูแลให้มั่นใจว่ามีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พร้อมใช้ที่จุดทำงาน
5. ดูแลให้มั่นใจว่าเอกสารสามารถอ่านออกได้ง่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. คุณเล็งเห็นว่า เอกสารจากภายนอกองค์กร ที่องค์กรเห็นว่าจำเป็นสำหรับการวางแผน และการดำเนินงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้รับการชี้แจง และควบคุมการแจกจ่าย

7. ป้องกันการนำไปใช้งานของเอกสารที่ยกเลิกแล้ว โดยไม่ได้ตั้งใจ และมีกรชี้บ่งอย่างเหมาะสมสำหรับเอกสารเหล่านั้น หากจำเป็นต้องจัดเก็บเพื่อวัตถุประสงค์ใดๆก็ตาม

#### 4.6 การควบคุมการปฏิบัติงาน

องค์กรจะต้องกำหนดให้มีการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับอันตราย ที่ได้มีการระบุไว้ เพื่อดำเนินมาตรการควบคุม สำหรับการจัดการกับความเสี่งที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่องค์กรจะต้องนำไปปฏิบัติ และดูแลรักษา จะประกอบด้วย

1. การควบคุมการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในองค์กรและกิจกรรมต่างๆ โดยองค์กร จะต้องทำการบูรณาการมาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน เข้ากับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งหมด

2. การควบคุมที่เกี่ยวกับสินค้าที่จัดซื้อ รวมถึงอุปกรณ์และบริการ

3. การควบคุมที่เกี่ยวกับผู้รับจ้างช่วงและผู้มาติดต่อที่อยู่ในสถานที่ทำงาน

4. เอกสารวิธีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หากไม่มีเอกสารต่าง ๆ เหล่านี้ อาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนไปจากนโยบาย และวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5. หลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่หากไม่มีหลักเกณฑ์ต่างๆเหล่านี้ อาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนไปจากนโยบาย และวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยการกำหนดรายละเอียดของการควบคุมการปฏิบัติงาน จะพิจารณาผลของการประเมินความเสี่ยง นโยบาย และการเตรียมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยเฉพาะในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การดำเนินการในขณะที่ติดตั้งงาน การหยุดของเครื่องจักร การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นอันตราย การทำงานในบริเวณที่มีสารเคมี ความร้อน แสงหรือเสียง การบำรุงรักษาเครื่องจักรและระบบสาธารณูปโภค การทำงานในที่สูง การทำงานในสถานที่อับอากาศ เป็นต้น โดยการพิจารณา มาตรการในการควบคุม จะแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะประกอบด้วย

5.1 การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานใน โครงการใหม่ หรือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิตหรือมีการออกผลิตภัณฑ์ใหม่

5.2 กิจกรรมการควบคุมตามปกติ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 การจัดการด้านกลยุทธ์ในการคาดการณ์ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

#### 4.7 การเตรียมความพร้อม และการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน

องค์กรจะต้องจัดให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการลดความรุนแรง และความเสียหายที่จะเกิดขึ้น โดยวัตถุประสงค์ของการเตรียมความพร้อม จะประกอบด้วย

1. เพื่อลดความรุนแรงของอุบัติเหตุ และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

2. เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในทุกระดับ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการกับภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้น

4. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รู้หน้าที่ของตนเอง ผ่านการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานตามแผนฉุกเฉิน

5. เพื่อให้เกิดการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กรในการให้ความช่วยเหลือ กู้ภัย และฟื้นฟูแผนฉุกเฉิน ควรจะประกอบด้วย

5.1. โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแผนฉุกเฉินตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานที่รับผิดชอบในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน เช่น ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ หน่วยปฐมพยาบาล หน่วยกู้ภัย หน่วยฟื้นฟู

5.2 การระบุรายชื่อของบุคคล ตำแหน่ง และการติดต่อไว้อย่างชัดเจนในแผนฉุกเฉิน

5.3 ข้อมูลของส่วนบริการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสะดวกในการติดต่อประสานงานในการให้ความช่วยเหลือ

5.4 ข้อมูลแผนการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รวมถึงสัญญาณภัย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในทันที รวมถึงหน่วยงานจากภายนอกในการให้ความช่วยเหลือ

5.5 รายละเอียดขั้นตอนการทำงาน ในการจัดการกับแผนฉุกเฉิน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และความรุนแรงของสถานการณ์นั้น ๆ

แผนการฝึกซ้อม โดยจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นจริงเมื่อมี

การฝึกอบรมเกี่ยวกับแผนฉุกเฉินให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องแล้ว ควรจะจัดให้มีการฝึกซ้อม เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินผลความเข้าใจในแผนฉุกเฉินที่กำหนดขึ้น และมั่นใจได้ว่าบุคลากรในส่วนงานต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์จริงขึ้น และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแผนฉุกเฉินต่อไป นอกจากนี้แผนฉุกเฉิน เพื่อรับมือกับเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นแล้ว องค์กรยังต้องมีการจัดทำแผนการฟื้นฟูจากเหตุวิกฤตที่เกิดขึ้นด้วย โดยแผนฟื้นฟูนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของแผนฉุกเฉินที่อธิบายถึงแนวทางในการฟื้นฟูพนักงาน อาคาร เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้กลับเข้าสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุดภายหลังจากเหตุการณ์ได้ยุติลงแล้ว แผนการฟื้นฟู จะต้องประกอบด้วย

1. การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟู รวมถึงแนวทางในการประสานงานระหว่างองค์กร

2. การสำรวจความเสียหาย การบาดเจ็บ และการสอบสวนอุบัติเหตุ

3. การฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4. การให้คำปรึกษาแนะนำ

5. ข้อกำหนดทางกฎหมาย และรายละเอียดของการประกันภัย

#### 5.1. การวัด และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

องค์กรจะต้องจัดทำ นำไปปฏิบัติและดูแลวิธีการปฏิบัติงานในการเฝ้าติดตาม และวัดผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่ต้องใช้เครื่องมือสำหรับการเฝ้าติดตามและวัดผลการดำเนินงาน องค์กรจะต้องมีการจัดทำ และดูแลวิธีการปฏิบัติงานในการสอบเทียบและบำรุงรักษาเครื่องมือต่างๆ เหล่านั้น โดยบันทึกของการสอบเทียบและการบำรุงรักษาจะต้องมีการเก็บรักษาไว้ด้วยการวัดผลการดำเนินงานจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ยืนยันการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ความมีประสิทธิภาพในการควบคุมความเสี่ยง

3. การเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของระบบ รวมถึงเหตุการณ์ร้ายที่เกิดขึ้น

สำหรับการป้องกันต่อไป

4. การส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด และการควบคุมความเสี่ยงจากข้อมูลผลการวัดที่เกิดขึ้น

5. ทบทวน และปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อไป

ในการวัดผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยขององค์กรจะต้องประกอบด้วย การวัดผลการดำเนินงานเชิงรุก (Proactive) และการวัดผลการดำเนินงานเชิงรับ (Reactive) โดยการวัดผลการดำเนินงานเชิงรุกจะเป็นการตรวจสอบถึงการดำเนินงานตามข้อกำหนด โปรแกรม มาตรการควบคุม และเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ส่วนการวัดผลการดำเนินงานเชิงรับ จะเป็นการตรวจจับ สอบสวน และวิเคราะห์ ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผิดพลาดของระบบเหตุการณ์อันตรายที่เกิดขึ้น รวมถึงความไม่มีประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตัวอย่างของแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการวัดผลการดำเนินงาน เช่น การตรวจตราความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการใช้แบบตรวจสอบความปลอดภัย การตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องจักร อุปกรณ์และอาคารสถานที่ ความสุ่มตัวอย่างด้านความปลอดภัย การเก็บตัวอย่างด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน การสุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน การสำรวจทัศนคติของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์จากข้อมูลและเอกสารต่างๆ หรือ การเปรียบเทียบวิธีการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น ๆ

## 5.2 การประเมินความสอดคล้อง

องค์กรจะต้องจัดให้มีกระบวนการในการประเมินถึงความสอดคล้องตามข้อกำหนดและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยผลของการประเมินจะต้องมีการจัดทำเป็นบันทึก และมีการเก็บรักษาไว้ด้วย ทั้งนี้ ความถี่ที่จะทำการประเมิน จะแตกต่างกันไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังต้องมีการประเมินถึงความสอดคล้องตามข้อกำหนดของหน่วยงาน หรือสถาบันที่องค์กรเป็นสมาชิกอยู่ โดยอาจจะทำการประเมินพร้อมกับการประเมินความสอดคล้องตามข้อกำหนด หรือแยกประเมินก็ได้

## 5.3 การสอบสวนวินิจัย การจัดการความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด การปฏิบัติการแก้ไข และการปฏิบัติการป้องกัน

องค์กรจะต้องมีการจัดทำและดำเนินการในการบันทึกการสอบสวน และวินิจัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อ

1. พิจารณาถึงความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมถึงปัจจัยอื่นๆที่อาจจะเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดเหตุการณ์ขึ้น

2. ระบุถึงความจำเป็นในการปฏิบัติการแก้ไข

3. ระบุถึงโอกาสในการปฏิบัติการป้องกัน

4. ระบุถึงโอกาสในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. สื่อสารผลของการสอบสวนไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้การดำเนินการสอบสวนวินิจัยจะต้องดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสม และผลของการสอบสวนจะต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารและได้รับการดูแลรักษาไว้ตามข้อกำหนดด้วย โดยการสอบสวนจะดำเนินถึง

1. ลักษณะของเหตุการณ์ที่ทำการสอบสวน

2. การดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนฉุกเฉิน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ตามแผนฉุกเฉิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. วัตถุประสงค์ของการสอบสวน

4. ระดับของความสำเร็จในการสอบสวนขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความเสียหายที่เกิดขึ้น

5. ผู้ทำการสอบสวน ที่จะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรู้ความสามารถ และการฝึกอบรมที่จำเป็น ไว้อย่างชัดเจน

6. การเตรียมการและสถานที่สำหรับการดำเนินการสอบสวน

7. วิธีการที่จะใช้ในการดำเนินการ เช่น การบันทึกภาพ การเก็บรวบรวม หลักฐาน

8. การจัดทำรายงานการสอบสวน และขั้นตอนการรายงานตามกฎหมาย หรือ ข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ องค์กรจะต้องมีการจัดทำ และดำเนินการสำหรับวิธีการปฏิบัติงานในการจัดการกับความไม่เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกิดขึ้น หรือมีโอกาที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการปฏิบัติการแก้ไขและการปฏิบัติการป้องกัน โดยวิธีการปฏิบัติงานจะระบุข้อกำหนดสำหรับ

1. การระบุและการแก้ไขความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด รวมถึงการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2. การสอบสวนความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด การพิจารณาถึงสาเหตุ และการดำเนินการเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดขึ้นซ้ำ

3. การประเมินความจำเป็นสำหรับการดำเนินการป้องกันความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด และการดำเนินการเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดขึ้นของความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด

4. การบันทึก และการสื่อสารถึงผลของการปฏิบัติการแก้ไข และการปฏิบัติการป้องกัน

5. การทบทวนถึงความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติการแก้ไข และการปฏิบัติการป้องกันในกรณีที่มีการปฏิบัติการแก้ไข และการปฏิบัติการป้องกัน ได้มีการระบุถึงอันตรายใหม่ ๆ หรือมีการเปลี่ยนแปลงของอันตรายเกิดขึ้น หรือจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดมาตรการในการควบคุมใหม่ จะต้องมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอในการดำเนินการที่เกิดขึ้น ได้รับการประเมินความเสี่ยงก่อนที่จะนำไปดำเนินการ

#### 5.4 การควบคุมบันทึก

องค์กรจะต้องมีการจัดทำและดูแลรักษาบันทึกที่จำเป็น เพื่อแสดงถึงความสอดคล้องตามข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการจัดทำ นำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาไว้ สำหรับวิธีการปฏิบัติงานในการชี้แจง การจัดเก็บ การดูแลรักษา การนำกลับมาใช้ ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลายบันทึกต่างๆ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บันทึกต่างๆจะต้องเข้าใจได้ง่าย มีการชี้บ่งอย่างชัดเจนและสามารถสอบกลับได้ ตัวอย่างของบันทึกที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้แก่ ทะเบียนอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น การลาหยุดงานของพนักงาน บันทึกข้อร้องเรียน บันทึกการฝึกอบรม บันทึกการตรวจวัดผลการดำเนินงาน การบำรุงรักษา และการสอบเทียบเครื่องมือ ข้อมูลผู้รับเหมาและผู้รับจ้างช่วง ข้อมูลความเสี่ยง ผลการตรวจประเมิน และการทบทวนโดยฝ่ายบริหาร เป็นต้น

### 5.5 การตรวจประเมินภายใน

องค์กรจะต้องจัดให้มีการดำเนินการตรวจประเมินภายในสำหรับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามช่วงเวลาที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อ

#### 1. พิจารณาว่าระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1.1 มีความสอดคล้องตามแผนการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดไว้ รวมถึงตามข้อกำหนดของมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1.2 มีการนำไปปฏิบัติ และดูแลรักษาระบบอย่างเหมาะสม

1.3 มีประสิทธิผลในการดำเนินการให้ได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับผลของการตรวจประเมินภายในเสนอให้กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ทั้งนี้ กระบวนการในการตรวจประเมินภายในที่สำคัญ จะประกอบด้วย

2.1 การเตรียมการตรวจประเมิน จะต้องมีการจัดทำแผนการตรวจประเมินที่ระบุถึงความถี่และระยะเวลาในการตรวจประเมินอย่างเหมาะสม โดยจะพิจารณาจากลักษณะของอันตราย ระดับของความถี่ บันทึกผลการตรวจประเมินที่ผ่านมา บันทึกเหตุการณ์อันตรายที่เกิดขึ้น ข้อกำหนดทางกฎหมาย รวมถึงจะต้องมีการกำหนดผู้ทำหน้าที่ในการตรวจประเมิน ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และเป็นอิสระจากหน่วยงานที่ถูกตรวจประเมิน นอกจากนั้นอาจมีการใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเข้าร่วมในการตรวจประเมินด้วย

2.2 การดำเนินการตรวจประเมิน โดยผู้ทำการตรวจประเมินจะทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร บันทึก การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อทำการประเมินเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ข้อกำหนดต่าง ๆ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.3 การรายงานผลการตรวจประเมิน โดยผู้ทำการตรวจประเมิน จะทำการสรุปผลการตรวจ และรายงานให้กับผู้บริหารของหน่วยงานที่ถูกตรวจประเมินได้ทราบ และทำการแก้ไขข้อบกพร่องหากมีการตรวจพบในระหว่างการตรวจประเมิน โดยการรายงานผลการตรวจประเมิน จะระบุถึงวัตถุประสงค์ของการตรวจ ขอบเขตของการตรวจ ข้อบกพร่องที่พบ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 การตรวจติดตามจะเป็นการพิจารณาถึงควมมีประสิทธิผลของการดำเนินการแก้ไขจากข้อบกพร่องที่ตรวจพบ โดยจะทำการตรวจตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยผู้ถูกตรวจประเมิน

#### 6. การทบทวนระบบโดยฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จะต้องจัดให้มีการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการกำหนดแผนการทบทวนไว้อย่างชัดเจนว่าจะทำการทบทวนเมื่อไรบ้าง โดยมีใครเข้าร่วมในการทบทวน วิธีการที่ใช้ในการทบทวน (ส่วนใหญ่จะใช้การประชุม ถึงแม้ว่าข้อกำหนดจะไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องใช้วิธีการใดก็ตาม) และจะทำการทบทวนในหัวข้อใดบ้าง โดยการทบทวนระบบจะมีเป้าหมาย เพื่อประเมินถึงความเหมาะสม ความเพียงพอ และควมมีประสิทธิผล รวมถึงโอกาสในการปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ในการทบทวน ยังเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะทำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้จะต้องมีการจัดทำบันทึกของการทบทวนโดยฝ่ายบริหารด้วย โดยจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บ และการควบคุมบันทึกดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนในการทบทวนระบบโดยฝ่ายบริหาร จะทำการทบทวนในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการตรวจประเมินภายในของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงความสอดคล้องตามข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ผลการดำเนินงานของการมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษา
3. การสื่อสารที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่าง ๆ จากภายนอก รวมถึงข้อร้องเรียนต่าง ๆ
4. ผลการดำเนินงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
5. แนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
6. สถานการณ์และความคืบหน้าของการสอบสวนการปฏิบัติการแก้ไขและการปฏิบัติการป้องกัน
7. การติดตามผลการดำเนินงานจากการทบทวนโดยฝ่ายบริหารที่ผ่านมา
8. การเปลี่ยนแปลงของของสถานการณ์ รวมถึงข้อกำหนด หรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
9. ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

สถานที่.....

## แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทผลิต  
แบตเตอรี่ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช จังหวัดสระบุรี

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใดเนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวชยาภา เดือดสันเทียะ

นักศึกษา ระดับปริญญาโท

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. อายุ

ไม่เกิน 20 ปี

มากกว่า 20 ปี- 30 ปี

มากกว่า 30 ปี - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี- 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

#### 4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค

หัวหน้างาน

เจ้าหน้าที่/วิศวกร

หัวหน้าแผนก/เจ้าหน้าที่อาวุโส

ผู้บริหาร

#### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

มากกว่า 10,000บาท -20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000บาท -40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำแจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน					
1	หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
2	หัวหน้างานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถให้พนักงานในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
3	หัวหน้างานได้กระตุ้นให้ท่านเกิดความสนใจในกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น สปคห้ความปลอดภัย เป็นต้น					
4	หัวหน้างานได้ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้ท่านนำไปปฏิบัติ					
5	หัวหน้างานรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาในการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
6	หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมฝึกซ้อมดับเพลิงเพื่อรู้วิธีป้องกันอันตรายตามข้อกำหนดของการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	<b>ภาวะผู้นำแบบสั่งการ</b>					
7	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปปฏิบัติ					
9	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
10	ผู้บริหารเน้นให้พนักงานนำข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในงาน					
11	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสื่อสารภายในและภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับอันตรายและความเสี่ยงอย่างเข้มงวด					
12	ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานติดตามผลการปฏิบัติงานและการจัดการความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด					
13	ผู้บริหารกำหนดให้พนักงานเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน					
	<b>ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ</b>					
14	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อกำหนด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (ต่อ)						
15	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้บริษัทได้รับรางวัลด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงงานและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
17	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง					
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม						
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
19	ผู้บริหารมีการดำเนินการด้านการจัดการอาชีวอนามัยเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและบริษัท					
20	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
21	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้พนักงานเพื่อตระหนักถึงความสำคัญของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
22	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสื่อสารภายในและภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านทรัพยากร บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ</b>						
1	บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานด้านการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน					
2	บริษัทแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารการจัดการด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
3	หัวหน้างานแสดงความเป็นผู้นำในการแสดงความรับผิดชอบด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างเหมาะสม					
4	หัวหน้างานแสดงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก</b>						
5	พนักงานมีความรู้ความสามารถด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
6	บริษัทต้องชี้แจงความจำเป็นของการฝึกอบรมในด้านความเสี่ยงและระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
7	บริษัทจัดอบรมระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและจิตสำนึก (ต่อ)						
8	พนักงานตระหนักถึงผลกระทบด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
9	พนักงานตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบด้านนโยบายและข้อกำหนดด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
ด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา						
10	พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลภายในหน่วยงาน					
11	พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้รับเหมาหรือผู้มาติดต่องานให้เข้าใจข้อกำหนดด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
12	พนักงานมีส่วนร่วมในการชี้แจงอันตราย					
13	พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาอันตรายบริเวณหน้าที่ตนเองรับผิดชอบ					
14	พนักงานให้คำปรึกษากับผู้รับเหมากรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านการจัดทำเอกสาร						
15	บริษัทจัดทำนโยบายที่ครอบคลุมข้อกำหนดด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านการจัดทำเอกสาร (ต่อ)</b>						
16	ข้อกำหนดเอกสารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอธิบายขอบเขตในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
17	เอกสารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานสากล					
18	เอกสารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีแผนการดำเนินงานและควบคุมกระบวนการอย่างชัดเจน					
<b>ด้านการควบคุมเอกสาร</b>						
19	เอกสารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีการอนุมัติการใช้งานอย่างชัดเจน					
20	บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุงเอกสารให้เป็นปัจจุบัน					
21	เอกสารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีการป้องกันการแก้ไขและสถานะของเอกสารปัจจุบัน					
22	เอกสารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีพร้อมไว้ที่จุดปฏิบัติงาน					
23	บริษัทมีการป้องกันการใช้อเอกสารที่สูญหาย					
<b>ด้านการควบคุมการปฏิบัติ</b>						
24	บริษัทมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างเข้มงวด					
25	บริษัทจัดการควบคุมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ได้เป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านการควบคุมการปฏิบัติ (ต่อ)</b>						
26	บริษัทควบคุมผู้รับเหมาและผู้มาติดต่องานในเขตพื้นที่อันตรายอย่างเหมาะสม					
27	บริษัทกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด					
28	บริษัทกำหนดเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน					
<b>ด้านการเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน</b>						
29	บริษัทมีการชี้แจงสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม					
30	บริษัทมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นจริง และป้องกันความรุนแรงที่จะเกิดขึ้น					
31	บริษัทมีการทดสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ					
32	บริษัทมีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ในองค์กร

---



---



---



---



---



---

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ชยาภา เตือดสันเทียะ

วัน เดือน ปีเกิด

21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2532

ที่อยู่

9/5 ต. ถนนหัก อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์ 31110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2553 วิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม-เครื่องมือวิเคราะห์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2554

ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายจัดซื้อ

บริษัท ชัมมิท ออโต ซิท จำกัด

พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2557

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดหาวัตถุดิบ

สังกัด บริษัท ทรัพย์พลายเงิน

บริษัท สยามฟูรูกาวา จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้