



ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ
บริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ.2549
ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร

จารุณี เชื้อสายรักษ์

การนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

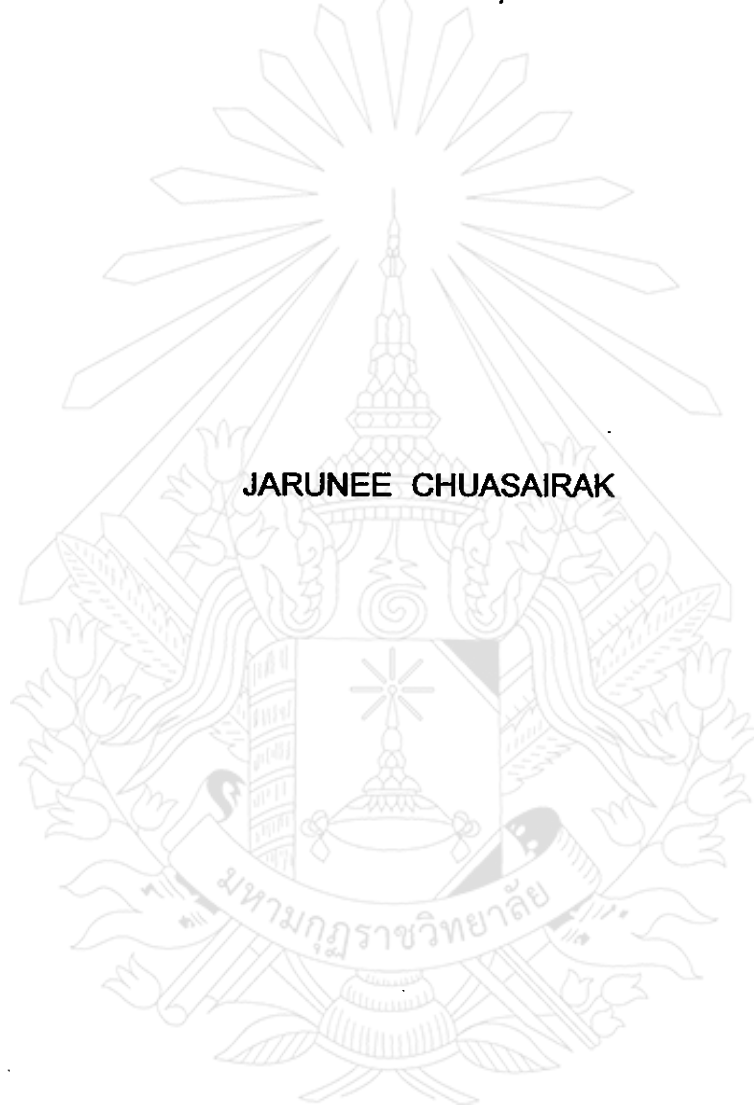
ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ
บริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ.2549
ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

B 17032

**SATISFACTION IN PERFORMING OF MINISTERIAL REGULATION
THE PRESCRIBING OF STANDARD IN ADMINISTRATION
OF SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT B.E. 2549
OF PRIVATIZATION, BANGKOK**



JARUNEE CHUASAIRAK

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 [2013]**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	: จารุณี เชื้อสายรักษ์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก
ปีการศึกษา	: 2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลของการวิจัยพบว่า

1) พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านอาชีวอนามัย รองลงมาได้แก่ ด้าน

ความปลอดภัยในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ที่มี เพศ อายุ และรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน และ 2) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่จริงจัง

ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) การควบคุมพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ยังไม่มากพอ 2) ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านนี้ประจำแต่ละหน่วยงาน และ 3) อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ควรมีระบบที่ชัดเจน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) ให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และ 2) สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

Thematic Title : Satisfaction in Performing According of Ministerial Regulation
The Prescribing of Standard in Administration of Safety, Health
and Environment B.E. 2549 of Privation, Bangkok

Student's Name : Jarunee Chuasairak

Department : Government

Advisor : Asst. Prof. (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik

Academic Year : B.E. 2555 (2012)

ABSTRACT

The objectives of this thesis were as follows: 1) to study satisfaction in performing according to ministerial regulations prescribing of standard in administration and management in safety, health and workplace environment BE 2549 of State Enterprise unit, 2) to compare the satisfaction in performing according to ministerial regulations prescribing of standard in administration and management in safety, health and workplace environment BE 2549 of State Enterprise officials based on their sex, age, educational background, monthly income, and 3) to collect suggestions concerning performing according to ministerial regulations prescribing of standard in administration and management in safety, health and workplace environment B.E. 2549 of State Enterprise unit. 343 samples were used in the study. The statistic instruments used in data analysis were frequency, percentile, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Scheffé's test.

The results of this research were found that:

1) The satisfaction of Bangkok Harbour officials in performing according to ministerial regulations prescribing of standard in administration and management in safety, health and workplace environment BE 2549 was in a high level in total. In details, the highest level was in health, and then in safety, and workplace environment respectively.

2) The officials with different sex, age and monthly income had different satisfaction in performing according to the ministerial regulations, but those with different educational background showed no difference in their satisfaction at the statistical figure at 0.05.

3) The suggestions were as follows : (1) In safety; the regulations were complicated in practice, (2) the workplace safety training was not strictly implemented. In workplace health ; (1) The warning signs in risky areas were insufficient, (2) In each spot should have the concern officials, (3) The clear and understandable suggestions should be placed on safety instruments. In workplace environment ; (1) The officials should be provided to enforce the regulations, (2) The office staffs should be encouraged to realize the safety in workplace.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตรประธานกรรมการสอบค้นตำราเอก รองศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา ดร. สมภพ ระวังทุกข์ และ ดร. ปิญญา คล้ายเดช กรรมการ ที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้สารนิพนธ์ และได้ชี้แนะข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์

ขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุง เนื้อหา และเพิ่มเติมข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนตรวจแก้รายละเอียดและรูปแบบสารนิพนธ์ และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์หลายประการ ทำให้การศึกษาวิจัยค้นคว้าสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอพระคุณรองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร คุณสมชาย กิจวารี คุณศราวุฒิ บัวประเสริฐ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ และทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

ขอบคุณเจ้าหน้าที่การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า รวมทั้งเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่านที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งสามีและครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาและการทำงานวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

ประโยชน์ คุณค่า และความดีของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นพุทธบูชา แด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่เคารพและมีพระคุณอย่างสูง ตลอดจนคุณครูบาอาจารย์ในอดีตที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ หากมีข้อผิดพลาดของงานชิ้นนี้อันอาจมีเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

จารุณี เชื้อสายรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ	13
2.3 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	25
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	45
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	61
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	62
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64

	๗
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	64
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549	73
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานการทำเรือในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549	78
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขการให้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549	103
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
5.1 สรุป	107
5.2 อภิปรายผล	111
5.3 ข้อเสนอแนะ	117
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	117
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	119
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	124
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of item Objective Congruence)	129
ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	131
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	133
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	71
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	71
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา	72
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	72
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานประจำแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม	73
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานประจำแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	74
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานประจำแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย	75
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานประจำแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	76

ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามเพศ	78
ตารางที่ 4.10	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามเพศ	79
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ	79
ตารางที่ 4.12	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามเพศ	80
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัยจำแนกตามเพศ	80
ตารางที่ 4.14	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามเพศ	81

- ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ 81
- ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามเพศ 82
- ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ 83
- ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ 83
- ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé 84
- ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ 85

ตารางที่ 4.21	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ	86
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ	86
ตารางที่ 4.23	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ	87
ตารางที่ 4.24	แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffé	88
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ	89
ตารางที่ 4.26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ	89

- ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม อาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé 90
- ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ บริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือ แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตาม การศึกษา 91
- ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามการศึกษา 92
- ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ บริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือ แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย จำแนก ตามการศึกษา 92
- ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตาม กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา 93
- ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและ การจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามการศึกษา 93

- ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานเห็แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามการศึกษา 94
- ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานเห็แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา 94
- ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานเห็แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม การศึกษา 95
- ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้ 96
- ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้ 97
- ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติตาม กฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé 97
- ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและ การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ 98

- ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ 99
- ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé 99
- ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามรายได้ 100
- ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามรายได้ 101
- ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé 101
- ตารางที่ 4.45 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 103
- ตารางที่ 4.46 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ด้านอาชีวอนามัย 104

ตารางที่ 4.47 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

104



สารบัญแนภูมิ

แผนภูมิที่ 2.1	โครงสร้างองค์กรการทำเรือแห่งประเทศไทย	46
แผนภูมิที่ 2.2	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	59



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในประเทศไทยกำลังพัฒนา การพัฒนาอุตสาหกรรมยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประสบอันตรายจากการทำงานก็เกิดขึ้นอยู่เสมอ จากข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในชายกองทุนเงินทดแทน ปี 2554 (มกราคม-ธันวาคม 2554) พบว่ามีผู้ประสบอันตรายจากการทำงานจำนวน 149,436 ราย¹ โดยแบ่งเป็นกรณีเสียชีวิตจำนวน 597 ราย อุพพลภาพ 8 ราย สูญเสียอวัยวะบางส่วน 2,383 ราย เจ็บป่วยจำเป็นต้องพักรักษาตัวหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 39,850 ราย และหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 106,598 ราย ซึ่งเป็นจำนวนค่อนข้างมาก ดังนั้นภาครัฐและเอกชนจึงต้องร่วมมือกันในการที่จะลดการประสบอันตรายจากการทำงานให้ลดลง ในส่วนของภาครัฐกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้งับคับกับสถานประกอบกิจการ รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการนำเครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์อื่นใดที่อาจก่ออันตรายแก่ผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะไม่ได้มีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรก็ตาม แต่เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ หมวด 7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อ 55 ให้นายจ้างบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ²

¹สำนักงานประกันสังคม, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน รายงานประจำปี 2554 (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประกันสังคม, 2554), หน้า 13.

²สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการแรงงาน, "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน", บทความ, (21 เมษายน 2554) <กระทรวงแรงงาน> (21 April, 2011).

การป้องกันไม่ให้เกิดการประสบนันตรายหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และลดการประสบนันตรายให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีการบริหารจัดการที่ดีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบ จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม โดยกำหนดไว้ในแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2545-2549)³ ให้แรงงานทุกคนมีงานทำและทำงานอย่างปลอดภัย หากมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้สถิติการประสบนันตรายของลูกจ้างลดลง ส่งผลให้ประเทศชาติลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาคนเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างทั้งหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานรัฐ ได้นำกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย มาดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยสถานประกอบกิจการที่ต้องมีการดำเนินการตามกฎหมาย ที่เข้าข่ายตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1(1)-(14) ของกฎกระทรวงฯ รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องนำกฎกระทรวงดังกล่าวไปปฏิบัติ แต่เนื่องจาก ยังมีผู้ปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจบางส่วนยังคงไม่เข้าใจว่าการปฏิบัติตามกฎกระทรวงดังกล่าวข้างต้นมีประโยชน์ในการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างไร หรือไม่พึงพอใจที่จะต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวง เพราะคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระให้กับตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการค้นหาและทำความเข้าใจถึงผลดีในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้แล้วจะได้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

ดังนั้น จากสภาพปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายของกฎกระทรวงแรงงาน ที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่ยังไม่เห็นประโยชน์เท่าที่ควรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการตามนโยบายดังกล่าว

³กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2545-2549), (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545), หน้า 21.

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

1.3.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

1.3.3 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

1.3.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบที่ใช้วิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,400 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ การทำเรือแห่งประเทศไทย เลขที่ 444 ถ.ท่าเรือ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 หมายถึง กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ที่ออกตามมาตรา 6 และมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของพนักงานการทำงานแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) หมายถึง การปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย ในสภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม (Hazard) ไม่มีอันตราย (Danger) และความเสี่ยงใด ๆ (Risk) ในทางปฏิบัตินั้นอาจจะไม่สามารถควบคุมอันตรายหรือความเสี่ยงในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ การบาดเจ็บ การพิการ การตายได้ทั้งหมด แต่ต้องมีการดำเนินงาน มีการกำหนดกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อให้เกิดอันตรายหรือความเสี่ยงน้อยสุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ, การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน, การจัดกิจกรรม 5 ส. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลระหว่างปฏิบัติงาน โดยให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Health) หมายถึง การปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ในการการดูแลสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพ อันรวมถึงการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจัดการ การควบคุมพื้นที่การทำงานและพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ การมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน รวมถึงการมีมาตรการการขออนุญาตทำงานในงานอันตราย (Permit to Work)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ของหน่วยงาน ในการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่ สื่ออื่น ๆ เป็นต้น ที่อยู่รอบตัวที่เอื้อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความรู้และรับการอบรมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง และเสียง ในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ

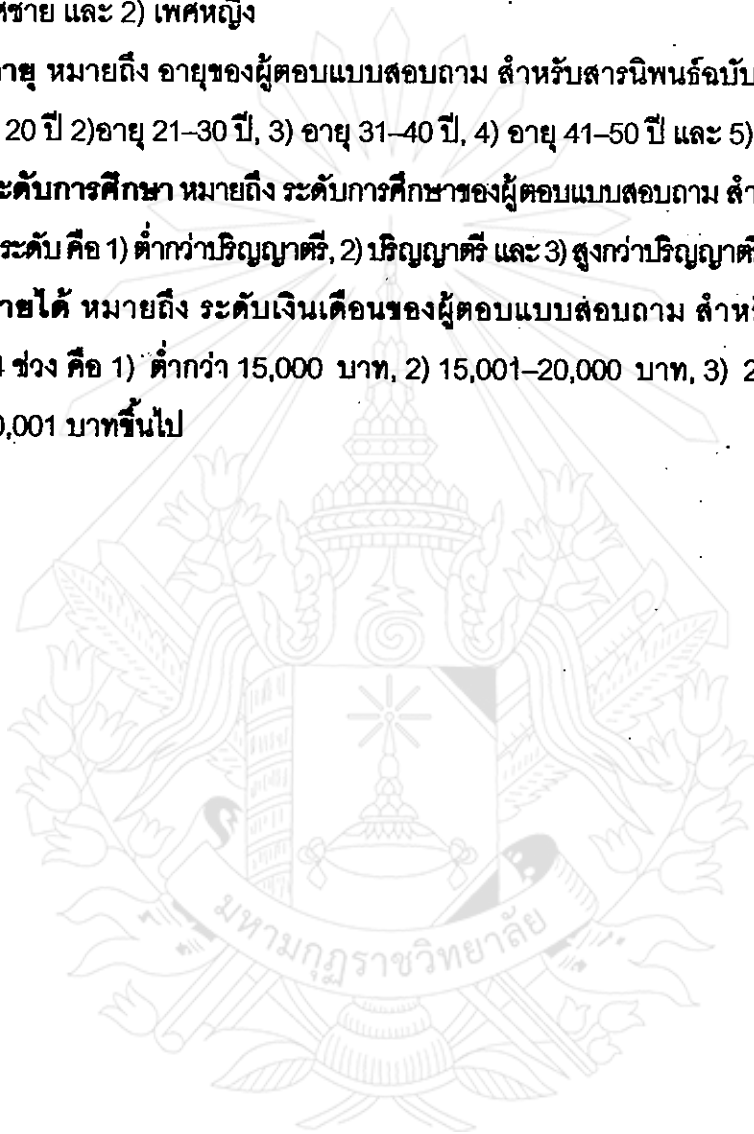
พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) อายุ 21-30 ปี, 3) อายุ 31-40 ปี, 4) อายุ 41-50 ปี และ 5) อายุ 51-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี, 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ หมายถึง ระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท, 2) 15,001-20,000 บาท, 3) 20,001-30,000 บาท และ 4) 30,001 บาทขึ้นไป



บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” ได้นำทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน
- 2.4 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ‘พอใจ ชอบใจ’¹

ร้อยตำรวจเอก เสกสิทธิ์ สุภาอ้วน ได้กล่าวว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือ ความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้ดูดยภาพ

¹ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมภาษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์ลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 775.

ในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ²

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ³

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้วฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไปทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎี ที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี โคร้แมน ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน⁴

² ร้อยตำรวจเอก เสกสิทธิ์ สุภาอ้วน, "ความพึงพอใจของผู้เสียหายคดีข่มขืนกระทำชำเราที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2544, หน้า 6.

³ สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์, "ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อโครงการส่งเสริมการปลูกมะเขือเทศแบบมีสัญญาผูกพันในจังหวัดลำปาง", การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540), หน้า 8.

⁴ สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง, การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), หน้า 162.

สวาน มัมฟอร์ด ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H., Herzberg, F และ Likert R. โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier M. และ Coulter G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน⁵

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง การปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสนองนโยบายภาครัฐที่ต้องการให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาเมื่อยามประสบอุบัติเหตุ

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

อับบราฮัม มาสโลว์ ได้ให้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า "มนุษย์มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น แต่ความต้องการของมนุษย์นั้น มีมากมายและแตกต่างกัน ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็จะเป็นความหมายอีกต่อไป" ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

(1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นไม่มีวันสิ้นสุด

(2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่มีแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการมีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นเรื่องที่มีความต้องการยัง

⁵สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี ไพฑูริทอง, การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อังแล้ว หน้า 192.

ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จไปแล้วก็จะไม่ก่อให้เกิดความพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

(3) ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการชั้นสูงที่จะตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

ซึ่ง มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากชั้นต่ำสุดไปสู่ชั้นสูงสุด 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดของการดำรงชีพ ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ถ้าหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนอง ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามาแทนที่ มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในด้านความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ หรือความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging needs) เมื่อมีความต้องการ 2 ประการแรกของบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็เข้ามาแทนที่ และครอบงำพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้การตอบสนองความต้องการนั้น ก็คือความต้องการทางสังคม ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมหรือได้รับการยอมรับเป็นมิตร หรือความรักจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับในความสำคัญของตน

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic needs) เป็นความต้องการที่จะอยากเด่นในสังคม ความเป็นอิสระมีเสรีภาพเป็นของตนเอง มีคนเคารพนับถือ การมีตำแหน่งสูง ๆ ในองค์กรหรือการมีความสามารถเข้าใกล้กับบุคคลสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นการยกฐานะของตนให้เด่นในสังคม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในความคิด (Self actualization) ความต้องการในขั้นที่ 5 นี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการพิเศษ เช่น ความต้องการที่จะเป็นคนที่ชื่อเสียงของโลก ความต้องการในขั้นนี้แต่ละคนมีความรู้สึกนึกคิดต่างกัน⁶

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

⁶ อับบราฮัม มาสโลว์, Hierarchy of Needs, อ้างใน กาญจนา คำจตุ, "ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานเขตบางคอแหลม", สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, หน้า 8-9.

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหยาให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจกภายนอกตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ การสนองความต้องการเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้คนเกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยคำจูงทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์กรประกอบทางด้านการคำจูง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากองค์กรประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่คำจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงนั่นเอง

2.2 ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะ เพื่อสวัสดิภาพและเป็นสวัสดิการของ ผู้ทำงานทุกคนรัฐต้องใช้บังคับเป็นกฎกระทรวงผ่านหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาถึง ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของ กลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ จึงเน้นการแสวงหาคำอธิบาย

เกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation process)⁷

2.2.1 แนวความคิดและความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะนโยบาย แผน หรือโครงการทั้งหลาย แม้ว่าจะยกร่างอย่างดี เต็มไปด้วยหลักวิชาการ แต่ถ้าไม่ได้นำไปปฏิบัติแล้ว นโยบายนั้นก็ยากที่จะเกิดผล ในทำนองเดียวกัน นโยบายนั้นแม้ว่าจะเป็นนโยบายที่ดีและน่าเชื่อถือ แต่ถ้านำไปปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้องจริงจัง ภายใต้อาณัติที่ไม่เอื้ออำนวยแล้ว

นโยบายนั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนสำคัญ และมีความสลับซับซ้อน เพราะจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก รวมทั้งจะต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่มีลักษณะซับซ้อนและเข้าใจยาก

ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มักจะประสบปัญหาทั้งในระดับมหภาค (Macro) และ ในระดับจุลภาค (Micro) ในระดับมหภาค จะพบว่า นโยบายบางเรื่องที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนด แต่ไม่สามารถทำให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นนำนโยบายไปปฏิบัติในทิศทางที่ต้องการได้ ในระดับจุลภาค พบว่า รัฐบาลจะสามารถทำให้หน่วยปฏิบัติในระดับท้องถิ่น ยอมรับนโยบาย แต่ก็ไม่ใช่เครื่องแสดงว่าหน่วยงานเหล่านั้นจะสามารถไปปฏิบัติตามนโยบายได้ ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรคหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของรัฐบาล ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ สมรรถนะขององค์กร ความเพียงพอของทรัพยากร การยอมรับของโครงการในระดับท้องถิ่น อันมีผลต่อการสนับสนุนและความร่วมมือ ฯลฯ เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ

ปรากฏการณ์และปัญหาในลักษณะดังกล่าวข้างต้น ได้เกิดขึ้นอยู่เสมอและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การที่นโยบาย แผน หรือโครงการต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้ที่มีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการดำรงชีวิต ทัศนคติ และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย กลยุทธ์ที่ใช้จะต้องไม่สลับซับซ้อนและจะต้องมุ่งเสริมสร้างการมี

⁷นางลักษณ์ นภาศิริกุล, "การนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการใช้แรงงานเด็กในเขตกรุงเทพมหานคร", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2536, หน้า 3.

ส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในทุกฝ่าย การมีส่วนร่วมดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยสิ่งจูงใจ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมมีความเป็นไปได้สูง

ปัจจุบัน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติพร้อมทั้งเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้ โดนัลด์ เอส แวนมิเตอร์ และ แคล อี แวน ฮอร์น อธิบายว่า "การนำนโยบายไปปฏิบัติ" หมายถึง ความพยายามทั้งของรัฐ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะกระทำการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้ตัดสินใจไว้แล้วให้อยู่ในรูปของการกระทำ และได้อธิบายว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญ คือ

1. วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย ในการศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนโยบายที่เกิดขึ้น สิ่งที่สำคัญสิ่งแรกก็คือจะต้องทำการวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายมีอะไรบ้าง เนื่องจากการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงใช้วัตถุประสงค์เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ วัตถุประสงค์เป็นส่วนขยายเป้าหมายรวมของนโยบายให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและง่ายต่อการเข้าใจ

2. ทรัพยากรนโยบาย นโยบายนอกจากจะมีวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ชัดเจนแล้ว จะต้องมีการระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ และงบประมาณ รวมทั้งความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณด้วย เพราะบางครั้งมีงบประมาณเพียงพอ แต่ประสบปัญหา

3. ความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่สามารถนำงบประมาณออกมาใช้ได้ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้การปฏิบัติตามนโยบายนั้นล้มเหลวได้

4. การสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างองค์การต่าง ๆ ในการการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบในหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องมีข้อมูลและข่าวสาร ที่ต่างกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของนโยบาย ดังนั้น การสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และระหว่างองค์การหรือหน่วยงานด้วยกัน จึงมีความสำคัญมาก การสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็วและต่อเนื่อง ตลอดจนไม่มีการปิดบังข่าวสารระหว่างกัน นอกจากนั้นการสื่อสารภายในหน่วยงานเดียวกันต้องมีประสิทธิภาพด้วย

5. คุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีปัจจัยหลายประการ อันมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่

5.1 จำนวนบุคลากร และความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

5.2 ระดับของการควบคุมตามลำดับชั้นบังคับบัญชาหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

5.3 ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ความสนับสนุน ที่ได้รับจากฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ

5.4 ความสำคัญของหน่วยงานรับผิดชอบเอง

5.5 ระดับของการสื่อสารแบบเปิด ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรวมถึงการติดต่ออย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับเดียวกันและต่างระดับกัน

5.6 สายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบมีกับผู้กำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ

6. สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลหรืออิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายแตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในขณะนั้น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ควรพิจารณา ได้แก่

6.1 ทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีอยู่ในพื้นที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ๆ เพียงพอหรือไม่ที่จะช่วยผลักดันให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล

6.2 ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญ ๆ ในเขตพื้นที่ดำเนินการนั้น

6.3 ประชาชนในพื้นที่ดำเนินการมีความเห็นอย่างไร ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและความเห็นดังกล่าวจริงจังแค่ไหน

6.4 ผู้นำต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ดำเนินการเห็นด้วยหรือคัดค้านต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

6.5 ประชาชนในเขตพื้นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ชมชอบพรรคการเมืองใด และพรรคการเมืองนั้นมีความเห็นอย่างไร ต่อเรื่องนี้

6.6 กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มีการเคลื่อนไหว เพื่อสนับสนุนหรือคัดค้านนโยบายนี้หรือไม่ อย่างไร

7. คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่จะมอิทธิพลหรือมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คุณสมบัติดังกล่าว ได้แก่

7.1 ความรู้ ความชำนาญทางเทคนิคและทักษะทางการเมือง

7.2 ทักษะการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

7.3 ผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

7.4 ค่านิยมของผู้ปฏิบัติ

7.5 อำนาจ คักดิ์ศรีและผลประโยชน์ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

นอกจากนี้ เจฟฟรีย์ แอล เพรสแมน และอารอน บี วิลดาฟสกี ให้ความเห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำไปปฏิบัติให้สำเร็จ การได้ผลผลิตออกมา ดังนั้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่ใช่การสร้างเงื่อนไขแต่แรกเริ่ม แต่เป็นการดำเนินงานภายหลังหรือกล่าวได้ว่า ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กับการกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง การวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติแนวนี้ เป็นแนวทางการศึกษาที่ต้องการความรู้ ความเข้าใจ ทั้งในด้านการเมือง โครงสร้างการบริหาร ระเบียบกฎเกณฑ์ การจัดการ การงบประมาณ ตลอดจนการบริหารบุคคลและพฤติกรรมว่าได้รับผลผลิต (Policy Outputs) ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ตลอดจนมีผลกระทบ (Policy Outcomes) อะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและวางแผนในการที่จะออกแบบนโยบายใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังให้ ความสนใจเป็นพิเศษต่อบัจจัยทางการเมือง (Political Factors) ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ การขัดแย้งระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ หน่วยงานเอกชนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และผลกระทบต่อกรปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลายและหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงมักจะประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย มิได้คำนึงถึงไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับรายละเอียดและครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องลักษณะของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนควรจะได้พิจารณาล่วงหน้าเรื่องโครงสร้างการบริหาร เช่น การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจ ในทรรคนะของเพรสแมนและวิลดาฟสกี หัวใจของการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ที่จำนวนจุดตัดสินใจและผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละจุดเหล่านั้นซึ่งควรลดให้เหลือน้อยที่สุดและได้ให้ข้อสังเกตว่า ขั้นตอนในการทำงานยังมีมาก อุปสรรคและปัญหาที่ไม่ได้คาดการณ์ก็จะยิ่งเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ฉะนั้นหากเป็นไปได้ ผู้กำหนดนโยบายและนักวางแผนควรลดจำนวนขั้นตอนลงให้น้อยที่สุดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานและหากการดำเนินการยิ่งสลับซับซ้อนเพียงใด โอกาสที่จะเกิดปัญหาอุปสรรคที่ไม่คาดคิดก็จะยิ่งเพิ่มขึ้นเท่านั้น ทำให้งานไม่บรรลุผลสำเร็จ^๑ และ ดาเนียล เอ มาสเมเนียน และพอล เอ ซาบาเทียร์ ให้ความหมายของ "การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ" ว่า เป็นกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลุล่วงไป "นโยบายพื้นฐาน" อาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำสั่งของรัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรีก็ได้ โดย

^๑เรื่องเดียวกัน, หน้า 25.

มาสมเนี่ยนและซาบาเทียร์ ได้ผสมผสานแนวความคิดทางด้านกฎหมาย การจัดการ และการเมือง เพื่อสร้างแบบจำลองเชิงเหตุผลของการวิเคราะห์การนำนโยบาย ไปปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้น โดยได้ทำการแยกแยะกลุ่มตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยความยากง่ายของปัญหา นโยบายที่เผชิญอยู่ ปัจจัยอื่นนอกเหนือโครงสร้างตัวบทนโยบายและปัจจัยโครงสร้างตัวบทของนโยบายที่จะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม คือ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถวัดดูได้จาก ผลผลิตของนโยบายจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติและได้ให้ข้อสังเกตว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและกำลังคนที่มีคุณภาพ ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ ฯลฯ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จมักเป็นนโยบาย ที่มอบหมายให้แก่หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ ที่ได้รับแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอำนาจขณะนั้น นอกจากนี้ จำนวนจุดตัดสินใจของนโยบายต่าง ๆ ย่อมมีมากน้อยต่างกัน ยิ่งจำนวนจุดตัดสินใจมีมากเท่าใด ความล่าช้าในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็ย่อมมีมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นโยบายของรัฐบาลกลางมักประสบปัญหา มากกว่ารัฐบาลส่วนท้องถิ่น และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ ความยากง่ายของปัญหา นโยบาย⁹ ซึ่ง วอลเตอร์ วิลเลียม ได้แสดงความเห็นว่า "การนำนโยบายไปปฏิบัติ" ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับนโยบายจะให้ความสามารถนำทรัพยากรมาใช้ในการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย Walter มีความเห็นว่า การศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นจุดอ่อนที่สุดในกระบวนการศึกษานโยบายสาธารณะ โดยมีได้มีการระบุลักษณะความสัมพันธ์ในรายละเอียด ระหว่างปัจจัยทางด้านเทคนิค ด้านการบริหารงานและด้านการเมือง เพื่อจะให้เกิดความรู้ ความเข้าใจว่าความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ชนิดใด จึงจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น วิลเลียม จึงเสนอว่าการพิจารณาในเรื่องการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์ล่วงหน้า ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์นโยบายให้ถ่องแท้ เช่น ความหมาย ต้องมีความชัดเจนเจาะจงและสมเหตุสมผล เพื่อขจัดความกำกวมอันจะเป็นบ่อเกิดของปัญหาในการปฏิบัติงานต่อไป
2. วิเคราะห์ความพร้อมขององค์กรในเรื่องบุคลากร การบริหารงานบุคคล

⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

3. กำหนดรูปแบบการจัดการและการบริหารงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่พึงต้องมี เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนการจัดระบบข้อมูลและระบบข่าวสารป้อนกลับ (Feed Back)¹⁰

นอกจากนี้ ในระหว่างการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้ทราบว่างานที่ปฏิบัตินั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเพียงใด หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจะได้รับแก้ไขให้ตรงจุดและทันการ และ จอร์จ เอ็ดเวิร์ด และ ไอรา ชาร์เคนสกี อธิบายว่า การศึกษา "การนำนโยบายไปปฏิบัติ" คือ การศึกษาระบบราชการนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการคือผู้ที่คุมกำลังคน งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์ และอำนาจทางกฎหมายของ รัฐบาล ข้าราชการเป็นกลุ่มเดียวที่ได้รับมอบอำนาจในการนำนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ จากทั้งองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการ ความสำคัญของหน่วยงานราชการที่เป็นหัวใจของกระบวนการนำนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัตินี้เอง ทำให้ต้องศึกษากลไกและพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่ามีส่วนกำหนดความสำเร็จ¹¹ หรือล้มเหลวของนโยบายอย่างไร และได้เสนอแนวความคิดว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญ มี 5 ประการ คือ

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ บุคคลต่าง ๆ ที่รับผิดชอบต้องรู้หน้าที่ และบทบาทของตนเองว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เมื่อไรและอย่างไร การสั่งงานต้องสั่งให้ตรงจุด ชัดเจน ไม่คลุมเครือ และต้องถูกต้อง อีกทั้งจะต้องไม่ขัดแย้งกับคำสั่งอื่น

2. ทรัพยากร (Resources) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรที่สมบูรณ์และเพียงพอย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย ทรัพยากรเหล่านี้ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ และต้องมีความคล่องตัวที่จะใช้

3. ภูมิหลังและค่านิยมของผู้ปฏิบัติ (Disposition of Implementators) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้นโยบายหรือ

4. โครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจ จึงเป็นการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะบิดเบือนเจตนารมณ์ของนโยบายได้ เช่น เลือกลงปฏิบัติเฉพาะคำสั่งหรือข้อบังคับที่ไม่ขัดกับความรู้สึกค่านิยมและผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเมื่อไม่เห็นด้วยกับคำสั่งหรือข้อปฏิบัติใด อาจบิดเบือนคำสั่งหรือ ข้อปฏิบัตินั้น ทำให้ผลลัพธ์ที่

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

ออกมาต่างกับเจตนารมณ์เดิมของนโยบาย นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติส่วนมากมักมีความรู้สึกว่าคุณมีความรู้ในเรื่องที่ตนรับผิดชอบมากกว่าใครอื่น บางครั้งเห็นว่า นโยบายไม่ค่อยตรงกับที่ตนคิด อาจปฏิบัติงานเป็นปรปักษ์กับนโยบายเลยก็เป็นไปได้

5. โครงสร้างของระบบราชการ(Bureaucratic Structure)และขั้นตอนมาตรฐานในการทำงาน (Standard Operating Procedures) ในการทำงาน บัณฑิตมีความสำคัญมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

6. การติดตามตรวจตรา (Follow-up) การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการดังกล่าวแล้ว การติดตามผลการดำเนินงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญผู้รับผิดชอบระดับสูงควรหมั่นตรวจตราติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอว่างานที่ได้มอบหมายไปนั้นดำเนินไปได้ผลเพียงใด มีอุปสรรคและปัญหาอะไรบ้าง เพื่อที่จะได้แก้ไขให้ลุล่วงไป การไม่ติดตามผล อย่างสม่ำเสมอ อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ

วรงค์ จันทรวงศ์ อธิบายว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” เป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารและกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้ หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้นโดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือสิ่ง เชื่อมโยงของความสำเร็จและความล้มเหลว ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ¹²

ได้แยกประเด็นความสนใจในการศึกษาออกเป็น 6 แนวทาง หรือ 6 ตัวแบบ ด้วยกันคือ

1. **ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)** การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางนี้ เน้นประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุมโดยยึดหลักเหตุผล หรือเน้นที่วัตถุประสงค์ เป็นแนวทางเพื่อให้องค์กรนั้น ๆ สร้างผลงานให้ได้ใกล้เคียงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักให้มากที่สุด ดังนั้น โครงการที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์กร มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน และระบบการให้คุณให้โทษ ฯลฯ

2. **ตัวแบบทางด้านจัดการ (Management Model)** ตัวแบบนี้ให้ความสนใจที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับ

¹²วรงค์ จันทรวงศ์, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สกายบล็อกการพิมพ์, 2542), หน้า 29.

องค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคิดหวังเพียงใด โครงสร้างขององค์การต้องเหมาะสม บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังจะต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดี ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะมีการหาทางแก้ไขอุปสรรคของการปฏิบัติตามแผนที่ขึ้นในอดีต เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานฝ่ายอำนาจการต่าง ๆ เป็นต้น

3. **ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model)** เป็นการศึกษาปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในด้านการสร้างความผูกพันและการยอมรับเพื่อมุ่งสนองความต้องการทางจิตวิทยาและสังคมของมนุษย์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมขององค์การเป็นสำคัญ ภายใต้ฐานคติที่ว่าการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเป็นเรื่องของการจูงใจ การให้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิก ในองค์การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างเป็นทีมงาน มากกว่าการมุ่งการใช้การควบคุมหรือการใช้อำนาจ เป็นต้น

4. **ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)** ตัวแบบนี้พัฒนามาจากนักสังคมวิทยา ที่พยายามจะสร้างกรอบการมองหา สภาพความเป็นจริง (Social Reality) ในองค์การตัวแบบนี้เชื่อว่า อำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Positions) ซึ่งได้แก่ หัวหน้าองค์การ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเฉพาะในทางตรงกันข้าม อำนาจที่แท้จริงอยู่กระจัดกระจายทั่วไปในองค์การ ในทรรศนะนี้หมายความว่า สมาชิกขององค์การทุกคน มีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด หรือที่เรียกว่า "street-level bureaucrats" สามารถใช้วิจารณญาณ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ ดังนั้น นโยบายหรือโครงการใดที่มีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้ มักจะไร้ผล นอกจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติ จะยอมรับหรือปรับแนวทางของนโยบายเหล่านั้น เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของเขาเอง ดังนั้น การที่จะนำเทคนิคทางการบริหารหรือวิธีการพัฒนาใหม่ ๆ มาใช้ หรือการออกกฎระเบียบแบบแผน เพื่อหวังจะให้ข้าราชการที่รับผิดชอบในงานด้านการบริการประชาชน ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มักจะไร้ผล ฉะนั้น ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่ใช่เป็นเรื่องของการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ แต่ความล้มเหลวมักจะ

เกิดจาก ผู้กำหนดนโยบาย หรือผู้บริหารโครงการพัฒนา ที่ไม่เข้าใจว่าสภาพความเป็นจริงของการให้บริการเกิดขึ้นในลักษณะใดมากกว่า

5. **ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)** ตัวแบบนี้เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้รับบทบาท (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร แนวคิดตามตัวแบบนี้ เห็นว่าการสร้างความสมานฉันท์ (Consensus) ภายใต้วิธีการของการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ส่วนความขัดแย้ง (Conflict) เป็นเรื่องธรรมดาที่มักจะเกิดขึ้นในองค์กรและระบบสังคมทั่วไป การที่จะหวังให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก เพราะนโยบายก็คือการเมืองซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ย่อมมีทั้งกลุ่มผู้ได้ประโยชน์และกลุ่มผู้เสียประโยชน์ซึ่งจะต้องพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนไว้ มีการแสวงหาความสนับสนุนการโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไข และหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหน่วยงาน ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนหนึ่งจึงอยู่ที่การเจรจา สถานะอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน ในฐานะที่จะให้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กรจำนวนหน่วยงานที่เข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพลและผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมตลอดถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญ ในการต่อรองของผู้เล่นแต่ละคนเป็นสำคัญ

6. **ตัวแบบทั่วไป (General Model)** ตัวแบบนี้เป็นผลงานของ โดแนล เอส แวนมิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn) ซึ่งพัฒนากรอบการมองของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยอาศัยพื้นฐานความรู้จาก 3 แนวทางคือ ทฤษฎีองค์การ ผลกระทบของนโยบายสาธารณะและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ แต่แนวความคิดที่มีอิทธิพลมากที่สุดและมีประโยชน์มากที่สุดต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ แนวความคิดเรื่องทฤษฎีองค์การหรือองค์การศาสตร์ ตัวแบบนี้แม้จะไม่ใช้การประสานตัวแบบต่าง ๆ ทั้ง 5 แนวทางเข้าด้วยกัน แต่กรอบของตัวแบบได้รวมตัวแปรของตัวแปรอื่น ๆ เข้าไว้ด้วยกันมากพอที่จะช่วยให้การศึกษาสภาพทั่วไปของปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ในลักษณะที่กว้างกว่าตัวแบบอื่นๆ แต่ไม่ได้หมายความว่า ตัวแบบทั่วไปนี้ จะสามารถวิเคราะห์เจาะลึกเฉพาะส่วนได้เท่ากับตัวแบบอื่น ๆ บางตัวแบบ¹³

¹³Van Meter and Van Horn, *Administration and Society*, อ้างใน, รศดร. มยุรี อนุมานราชธน, *นโยบายสาธารณะ*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เนท, 2549), หน้า 42.

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น สามารถสังเคราะห์แนวความคิดอันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติอันนำไปสู่การตั้งสมมติฐานเพื่อรับการพิสูจน์และตอบปัญหาการศึกษาดังต่อไปนี้

1. นโยบาย ต้องมีความชัดเจน เจาะจง และสมเหตุสมผล ทั้งในด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของตัวนโยบาย หน้าที่และอำนาจของผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อขจัดความกำกวม อันจะเป็นบ่อเกิดของปัญหาในการนำไปปฏิบัติ

2. ความยากง่ายในการปฏิบัติ อันได้แก่ ลักษณะงาน และวิธีปฏิบัติงานจะต้องใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน ความยากง่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งความหลากหลายของพฤติกรรมของผู้อื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะสามารถปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ (อันได้แก่ สายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชา การประสานงานภายในองค์การ ฯลฯ) ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ความร่วมมือของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานที่จะต้องนำนโยบายไปปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ การยอมรับปฏิบัติตาม การยอมรับข้อบังคับของรัฐและการเสียสละทรัพยากร กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือมากน้อยเพียงใด ถ้ากลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือมาก นโยบายนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ

5. การสนับสนุนของฝ่ายการเมือง สื่อมวลชน และประชาชนซึ่งได้แก่ การช่วยประชาสัมพันธ์ การติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การร่วมกิจกรรมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามนโยบายดังกล่าว หากได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ นโยบายนั้น ย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ

6. ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ทศนคติของผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานนโยบาย โดยเฉพาะทศนคติในเรื่องการให้ดุลยพินิจ การเลียงการปฏิบัติงานตามขั้นตอน การขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการขาดการประสานงาน ซึ่งเรื่องเหล่านี้มีความสำคัญที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ทั้งนี้เพราะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะมีความสามารถที่จะบิดเบือนเจตนารมณ์ของนโยบายได้ ถ้าบุคคลกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วยกับนโยบาย

พรศตัน ที.เลอ เบรอตัน ได้กำหนดหลักการในการนำแผนไปปฏิบัติไว้ 14 ขั้นตอน คือ

1. ผู้ปฏิบัติตามแผนรับแผนที่ได้รับอนุมัติแล้วเพื่อดำเนินการ

2. ผู้ปฏิบัติตามแผนจะต้องทำความเข้าใจส่วนประกอบต่าง ๆ ทางเทคนิคของแผนอย่างละเอียด

3. การทำความเข้าใจกับส่วนต่าง ๆ ของแผน
4. การจัดองค์การและการกำหนดบทบาทของผู้ดำเนินการตามแผน
5. การจัดเตรียมบุคคลผู้ปฏิบัติตามแผนและการกำหนดมอบหมายความรับผิดชอบ
6. การตระเตรียมแผน ดำเนินการหรือแผนปฏิบัติงาน
7. ขั้นของการเริ่มต้นทำงาน
8. การแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การทราบถึงโครงการ
9. การแปรความหมายของแผนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ
10. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมงาน
11. การรวบรวมข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของแผน
12. การตรวจสอบและประเมินผลข้อมูลและตัวเลข
13. การปรับปรุงแผนให้เหมาะสม
14. การรายงานผลการปฏิบัติตามแผนตั้งแต่ต้นจนถึงการสิ้นสุดของแผนให้กับ

ผู้บังคับบัญชาและผู้วางแผนได้ทราบ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 เป็นการปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะ เพื่อสวัสดิภาพของผู้ทำงานทุกคนที่รัฐต้องให้บังคับเป็นกฎกระทรวงผ่านหน่วยงานต่าง ๆ

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ในปี ค.ศ. 1931 H.W. HEINRICH นักวิทยาศาสตร์ชาวอเมริกัน ซึ่งต่อมาได้ถูกยกย่องให้เป็น "บิดาแห่งการป้องกันอุบัติเหตุทางการอุตสาหกรรม" เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ โดยมีหลักการสำคัญคือ การเรียงลำดับการประสบอันตรายเป็นขั้นตอน ถ้าเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ขั้นตอนที่หนึ่งเกิดขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อไปยังขั้นตอนอื่น ๆ ตามลำดับ จนถึงลำดับขั้นตอนสุดท้าย ก็คือการบาดเจ็บ องค์ประกอบต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอนตามทฤษฎีโดมิโนสามารถอธิบายได้ตามลำดับดังนี้

1) ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีต ทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่าง ๆ กัน เช่น ความสะอาด ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิดไตร่ตรอง ความดีดั่ง ดันทุรัง ความชอบ ในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวแน่นเห็นแก่เงิน และลักษณะอื่น ๆ ที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เป็นต้น

2) ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความยั้งคิด อารมณ์รุนแรง ประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และทำให้เครื่องจักร และการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

3) ลำดับที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และ/หรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act Mechanical or Physical Hazard) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้น้ำหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งหรือเตือน ชอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดเครื่องจักรออก เป็นต้น ตัวอย่างสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น ขาดเครื่องป้องกันจุดอันตรายหรือจุดที่มีการเคลื่อนที่ ไม่มีรั้วกัน เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

4) ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับข้างต้น ย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง สิ้นหกล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ ถูกวัตถุวิ่งชน กระแทก หนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้ อาจจะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

5) ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น การบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ¹⁴

¹⁴Heinrich, W.H. Industrial Accident Prevention, อังโน อติกันต์ ชื่อสัตย์, "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร", วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา), 2549, หน้า 15.

สรุป ทฤษฎีโดมิโน ได้กล่าวถึงลำดับขั้นตอนของการประสบอันตราย ซึ่งมีองค์ประกอบเริ่มต้น ตั้งแต่ บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ความผิดปกติของบุคคล การกระทำที่ไม่ปลอดภัย การเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ โดยสาเหตุสำคัญของการประสบอันตรายก็คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย โดยส่วนใหญ่เป็นการกระทำของคน ซึ่งถ้าหากทุกคนคำนึงถึงปัจจัยสำคัญข้อนี้ และระมัดระวังการกระทำของตน การประสบอันตรายซึ่งจะนำไปสู่การบาดเจ็บหรือเสียชีวิตก็จะไม่เกิดขึ้น

2. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ็อบ ฟิเรนซ์ (Firenze System Model)

บ็อบ ฟิเรนซ์ (Bob Firenze) อธิบายแนวคิดรูปแบบระบบความปลอดภัยว่า การศึกษาเรื่องสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย

1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละชิ้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้น ในการตัดสินใจแต่ละครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้อง ก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

2) อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

3) สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ เช่น ทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษฟุ้งกระจาย แสงจ้าในขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น¹⁵

สรุป แนวคิดรูปแบบระบบความปลอดภัย ได้อธิบายถึงสาเหตุของอุบัติเหตุว่าเกิดจากความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างองค์ประกอบ 3 สิ่ง ได้แก่ คนหรือผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าองค์ประกอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดความผิดพลาดก็สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ทั้งสิ้น

¹⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 15.

3. ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุ (กองทัพบกสหรัฐอเมริกา) การบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนามากขึ้นเนื่องจากได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการป้องกันประเทศ กองทัพบกสหรัฐอเมริกาจึงได้ศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัยควบคู่ไปกับเทคโนโลยีในการผลิตและการใช้ด้วยรูปแบบที่นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งพอจะสรุปเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้เป็น 3 ประการ คือ

1) ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ต่าง ๆ ที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นก็เกิดจากวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ความผิดพลาดต่าง ๆ นั้นอาจเกิดขึ้นจาก ความผิดพลาดทางร่างกาย ขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอหรือขาดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

2) ความผิดพลาดในระบบ (System Error) อาจเกิดจากการออกแบบไม่เหมาะสม ซึ่งเนื่องมาจากนโยบายที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน เช่น การประหยัด การเลือกใช้เทคโนโลยี การบำรุงรักษา หรือเกิดจากความล้มเหลวในการออกแบบที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นต้น

3) ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error) สาเหตุหลักอาจเกิดจากความล้มเหลว (Failure) จากการบริหารจัดการ ข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยีและระบบการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งความล้มเหลวนี้อาจเกิดจากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอ ขาดการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงาน¹⁶

สรุปได้ว่า การเกิดอุบัติเหตุเกิดจากความผิดพลาดขององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน 3 ประการ ได้แก่ ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน ความผิดพลาดในระบบ ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปโดยไม่ให้เกิดความผิดพลาดในระบบใดระบบหนึ่ง อุบัติเหตุจึงจะไม่เกิดขึ้น

2.3.2 แนวคิดการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ความหมายของการบริหารความปลอดภัย

การบริหารความปลอดภัย หมายถึง กรรมวิธีเกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น โดยความร่วมมือของพนักงานและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 23.

ในทางปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัย หมายถึง การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติและวิธีดำเนินงาน เพื่อลดหรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บและโรคจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายในและภายนอก และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับชั้น ภายในสถานประกอบกิจการเข้าใจชัดเจนปฏิบัติได้

การบริหารความปลอดภัยที่ดีจะมีลักษณะดังนี้ คือ มีการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความปลอดภัยให้เข้าไปสู่กระบวนการผลิต มีวิธีการจูงใจพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย และมีการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมาย เป็นต้น

2.3.3 การบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะมีลักษณะดังนี้ คือ มีการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความปลอดภัยให้เข้าไปสู่กระบวนการผลิต มีวิธีการจูงใจพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย และมีการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมาย เป็นต้น

นายจ้างหรือผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานดังกล่าวข้างต้น มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และเป็นเครื่องชี้ว่าควรดำเนินการอะไร มากน้อยเพียงไร แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญมี 6 ประการ คือ

1. ผลการผลิตปลอดภัย หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งหมายที่จะให้ผลผลิตที่สำเร็จออกมาได้นั้น ปราศจากการบาดเจ็บหรือความสูญเสีย ซึ่งไม่ได้เน้นเฉพาะเรื่องผลผลิต หรือโครงการความปลอดภัยเท่านั้น แต่คำนึงถึงทั้งผลผลิตและความปลอดภัยควบคู่ผสมผสานกันไป

2. การป้องกันที่ต้นเหตุ หมายถึง การบริหารงานที่จะดำเนินงานเพื่อลด ขจัด หรือป้องกันที่ต้นเหตุ เพราะคิดเห็นว่าการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของลูกจ้างหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรืออุบัติเหตุอันตรายร้ายแรงแต่มีต้นเหตุมาจากความผิดพลาดเบื้องต้น หากได้ทำการป้องกันแก้ไขสภาพงานต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นแล้ว ก็จะทำให้โอกาสการเกิดอุบัติเหตุอันตรายน้อยลง เช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างอาคาร เครื่องจักร เครื่องมือ การจัดซื้อสิ่งต่าง ๆ มาใช้กรรมวิธีการผลิต ผลผลิต การซ่อมบำรุง การควบคุมคุณภาพ การสรรหาบุคคล การตลาด และการบริการลูกค้า เป็นต้น

3. ขอบเขตการดำเนินงาน หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งที่จะแก้ไข หรือกำหนดกิจกรรมความปลอดภัยให้ครอบคลุมหน่วยงานใดบ้าง หรือไม่ครอบคลุมหน่วยงานใด ๆ เช่น บางแห่ง

ดำเนินงานความปลอดภัยเฉพาะหน่วยงานผลิตและซ่อมบำรุง บางแห่งดำเนินงานความปลอดภัยในทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นภาพรวมของสถานประกอบการ เป็นต้น

4. การคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของการเกิดอุบัติเหตุอันตราย หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งที่จะแก้ไขปัญหาจากการคาดการณ์ว่าสถานประกอบการประเภทเดียวกับของตนเคยเกิดปัญหาในเรื่องใด หรือมีโอกาสเกิดการบาดเจ็บ หรือความสูญเสียในเรื่องใด ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวสามารถสืบค้น หรือค้นหา และควบคุมป้องกันได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการคาดการณ์ได้ถึงงานที่ทำเป็นครั้งเป็นคราวด้วย เช่น งานซ่อมบำรุง งานรื้อถอน เป็นต้น

5. การแก้ไขที่เหตุอื่นเมื่อพบว่าไม่สามารถแก้ไขที่ตัวบุคคลได้ หมายถึง การบริหารงานที่เมื่อหน่วยต่อการแก้ไขการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของลูกจ้าง ทั้ง ๆ ที่ได้พยายามแก้ไขที่ตัวบุคคลอยู่หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ การจูงใจ แม้กระทั่งการลงโทษแล้วก็ตาม ผู้บริหารจึงเปลี่ยนแนวคิดไปแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพของงานให้ปลอดภัยเสียก่อน แทนที่จะแก้ไขตัวบุคคล

6. แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขสาเหตุจากอาการหรือสิ่งที่เกิดขึ้น หมายถึง การบริหารงานที่แก้ไขตามอาการหรือสิ่งที่พบเห็น เช่น พบการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของลูกจ้าง พบสภาพการทำงานที่ล่อแหลมเสี่ยงภัย หรือพบว่ามีอุบัติเหตุอันตราย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่ามีความผิดพลาดของระบบการปฏิบัติงานที่สามารถสืบหาสาเหตุเพื่อนำไปป้องกันแก้ไขได้ซึ่งขอบเขตของการแก้ไขโดยทั่วไปมี 2 ระดับ คือ การแก้ไขเฉพาะเรื่องนั้น หรือการแก้ไขในเรื่องอื่นที่อาจเกิดขึ้นได้จากสาเหตุทำนองเดียวกันด้วย

สรุปได้ว่า การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตรายหรือโรคเนื่องจากการทำงาน เป็นการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการวางแผนการดำเนินงาน การจัดองค์การเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ดี พนักงานจะมีความปลอดภัยหรือไม่ มีวิธีการจูงใจอย่างไรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยและมีการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมาย

2.4 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีกฎกระทรวงที่กำหนด ดังนี้

2.4.1 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 25 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับแก่กิจการหรือสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี
- (2) การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง คัดแปลง แปรสภาพ ทำให้เสีย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน รวมทั้งการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลงและจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น
- (3) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง คัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทางรถไถเดินเท้า เรือ อูเรือ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรือสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของการก่อสร้าง
- (4) การขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และรวมทั้งการบรรทุกขนถ่ายสินค้า
- (5) สถานีบริการหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ
- (6) โรงแรม
- (7) ห้างสรรพสินค้า
- (8) สถานพยาบาล
- (9) สถาบันทางการเงิน
- (10) สถานตรวจทดสอบทางกายภาพ
- (11) สถานบริการบันเทิง นันทนาการ หรือการกีฬา
- (12) สถานปฏิบัติการทางเคมีหรือชีวภาพ
- (13) สำนักงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนสถานประกอบกิจการตาม (1) ถึง (12)
- (14) กิจการอื่นตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

"ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน" หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

"เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคชั้นสูง และระดับวิชาชีพ

"ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

"ลูกจ้างระดับหัวหน้างาน" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา สั่งงานให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ

"ลูกจ้างระดับบริหาร" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีระดับสูงกว่าหัวหน้างานขึ้นไปไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

"คณะกรรมการ" หมายความว่า กรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

"ผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร" หมายความว่า ลูกจ้างระดับบริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ และได้รับมอบหมายเป็นหนังสือให้กระทำการแทนนายจ้าง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้

"ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา" หมายความว่า ลูกจ้างระดับหัวหน้างาน หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้

"หน่วยงานความปลอดภัย" หมายความว่า หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งนายจ้างให้ดูแลและปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

"สถานประกอบกิจการ" หมายความว่า ที่ทำงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ประกอบกิจการ แยกออกไปตามลำพังเป็นหน่วย ๆ และมีลูกจ้างทำงานอยู่

หมวด 1 บททั่วไป

ข้อ 3 ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบกิจการ

ข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องกำหนดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยเพื่อควบคุมมิให้มีการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยใน

การทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติจนกว่าลูกจ้างจะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย รวมทั้งจัดวางระบบควบคุม กำกับ ดูแล โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

ข้อ 4 ให้นายจ้างซึ่งมีผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3 สำหรับผู้รับเหมาดังกล่าว เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของผู้รับเหมาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้

ข้อ 5 ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ หรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะหรือสภาพของงานที่แตกต่างไปจากเดิมอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดการอบรมลูกจ้างให้มีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3 ก่อนการปฏิบัติงาน

ข้อ 6 ในกรณีที่นายจ้างส่งให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ สถานที่อื่น ซึ่งอาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายจากการทำงานในสถานที่ดังกล่าวพร้อมทั้งวิธีการป้องกันอันตรายให้ลูกจ้างทราบก่อนการปฏิบัติงาน

ข้อ 7 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(1) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไป และสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(6) ถึง (14) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างระดับหัวหน้างานซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 8 เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานของสถานประกอบกิจการ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ ในกรณีที่นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างระดับหัวหน้างานใหม่ให้ดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างาน แล้วแต่กรณี

ข้อ 8 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ต้องเป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างานและมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

(2) เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 32 มีนาคม พ.ศ.2540

ข้อ 9 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำกับ ดูแล ให้ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือตาม

ข้อ 3

(2) วิเคราะห์งานในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อค้นหาความเสี่ยงหรืออันตรายเบื้องต้น โดยอาจร่วมดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ

(3) สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

(4) ตรวจสอบสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยก่อนการลงมือปฏิบัติงานประจำวัน

(5) กำกับ ดูแล การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลของลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(6) รายงานการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างต่อนายจ้าง และแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีหน่วยงานความปลอดภัยให้แจ้งต่อหน่วยงานความปลอดภัยทันทีที่เกิดเหตุ

(7) ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

(8) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

(9) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่น ตามที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารมอบหมาย

ข้อ 10 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 11 เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคประจำสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(2) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปแต่ไม่ถึงห้าสิบคน เพื่อปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยประจำตามเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมงภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับหรือภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างตั้งแต่นับคนขึ้นไป เว้นแต่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพอยู่แล้ว

ข้อ 11 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคต้องมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัย หรือเทียบเท่า

(2) เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน และผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐานตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540

ข้อ 12 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง

(3) แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3

(4) ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า

(5) รวบรวมสถิติ จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

(6) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ข้อ 13 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 14 เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงประจำสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(2) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยคน เพื่อปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ หรือภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป เว้นแต่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพอยู่แล้ว

ข้อ 14 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัย หรือเทียบเท่า

(2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง อนุปริญญา หรือเทียบเท่า และผ่านการอบรม การทดสอบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า และได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคหรือระดับพื้นฐานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และผ่านการอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 15 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง

(3) วิเคราะห์แผนงาน โครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่าง ๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง

(4) ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

(5) แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3

(6) แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

(7) ตรวจสอบหาสาเหตุและวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า

(8) รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

(9) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ข้อ 16 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(1) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไป และสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(2) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 17 ประจำสถานประกอบกิจการอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะด้านความปลอดภัย

ข้อ 17 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพต้องมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัย หรือเทียบเท่า

(2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และผ่านการอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนดจากหน่วยงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับรอง

(3) เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540 และผ่านการอบรมเพิ่มเติมและทดสอบตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 18(3) (4) และ (8) ทั้งนี้ ภายในห้าปีนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ 18 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง

(3) ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน

(4) วิเคราะห์แผนงานโครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่าง ๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง

(5) ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

(6) แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3

(7) แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

(8) ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน รายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ

(9) เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(10) ตรวจสอบสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบนันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือนร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ซ้ำ

(11) รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบนันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือนร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

(12) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ข้อ 19 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(1) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไปและสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(6) ถึง (14) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างระดับบริหารทุกคนที่มีคุณสมบัติตามข้อ 20 เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารของสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่ไม่มีลูกจ้างระดับบริหารให้นายจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร

การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลให้บังคับในกรณีที่นายจ้างแต่งตั้งให้ลูกจ้างระดับบริหารใหม่ให้ดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นลูกจ้างระดับบริหาร

ข้อ 20 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารต้องเป็นลูกจ้างระดับบริหารและมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

(2) เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540

ข้อ 21 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำกับ ดูแล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร

(2) เสนอแผนงานโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
ต่อนายจ้าง

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานโครงการเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ

(4) กำกับ ดูแล และติดตามให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่ได้รับรายงานหรือตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการ หรือหน่วยงานความปลอดภัย

หมวด 2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

ข้อ 22 ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับได้รับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มเติม ตามระยะเวลา หลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 23 สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ หรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิลูกจ้างครบห้าสิบคน โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(1) สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยคน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคนประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหารเป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาหนึ่งคนและผู้แทนลูกจ้างสองคนเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงหรือวิชาชีพเป็นกรรมการและเลขานุการ

(2) สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปแต่ไม่ถึงห้าร้อยคน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่าเจ็ดคน ประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหารเป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาสองคนและผู้แทนลูกจ้างสามคนเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ

(3) สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่าสิบเอ็ดคน ประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาสี่คนและผู้แทนลูกจ้างห้าคน เป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับสถานประกอบกิจการตาม(1) (2) และ (3) ที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ ให้นายจ้างคัดเลือกผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา

หนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่มิถกรรมการเพิ่มมากกว่าจำนวนขั้นต่ำตาม (1) (2) หรือ (3) ให้มีกรรมการจากผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาและผู้แทนลูกจ้างเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากัน

ข้อ 24 การได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ 23 ให้เป็นไป ดังต่อไปนี้

(1) กรรมการผู้แทนนายจ้างระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชา นายจ้างเป็นผู้แต่งตั้ง โดยจะแต่งตั้งจากแพทย์อาชีวเวชศาสตร์หรือพยาบาลอาชีวอนามัยประจำสถานประกอบกิจการ เป็นกรรมการผู้แทนนายจ้างนั้นก็ได้

(2) กรรมการผู้แทนลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) กรรมการและเลขานุการ นายจ้างเป็นผู้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ แล้วแต่กรณี

ข้อ 25 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง

(2) รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาให้บริการในสถานประกอบกิจการ

(3) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

(4) พิจารณาข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3 รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอนายจ้าง

(5) สำรวจด้านการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้น อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

(6) พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัย ของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง

(7) วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ

(8) ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอนายจ้าง

(9) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอต่อนายจ้าง

(10) ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

(11) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ข้อ 26 กรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ได้ การแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งตามข้อ 24 ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน ก่อนวันที่กรรมการครบวาระ และให้กรรมการใหม่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่กรรมการชุดเดิมครบวาระ ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการใหม่จะเข้ารับหน้าที่ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) พ้นจากการเป็นผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ

(2) พ้นจากการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ

การได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามข้อ 24 โดยอนุโลม และให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตัวแทน

ข้อ 27 การประชุมของคณะกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งร้องขอ โดยแจ้งกำหนดการประชุมและระเบียบวาระการประชุมให้กรรมการทราบอย่างน้อยสามวันก่อนวันประชุม และให้กรรมการเข้าประชุมตามที่ได้กำหนด

การเข้าร่วมประชุมและการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการตามกฎหมายนี้ ถือว่าเป็นการ ทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด แล้วแต่กรณี

ข้อ 28 ให้นายจ้างจัดให้คณะกรรมการได้รับการอบรมเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ตาม กฎหมาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในหกสิบวันนับแต่วันที่แต่งตั้ง หรือเลือกตั้ง

ข้อ 29 เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือภัยอันตรายใด ๆ ที่อาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างหรือบุคคลภายนอก สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ให้นายจ้างเรียกประชุมคณะกรรมการ โดยมีชักเข้าเพื่อ ดำเนินการทบทวนรายงานการสอบสวนอุบัติเหตุรวมทั้งเสนอแนะแนวทางป้องกันแก้ไขต่อนายจ้าง

ข้อ 30 ให้นายจ้างพิจารณาและดำเนินการตามมติหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ ประธานกรรมการเสนอโดยมีชักเข้า ทั้งนี้ มติและข้อเสนอแนะดังกล่าวต้องมีเหตุอันสมควรและ สอดคล้องกับมาตรฐานที่ทางราชการกำหนดหรือยอมรับ

ข้อ 31 นายจ้างต้องสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่ในฐานะกรรมการและไม่กระทำการใด อันอาจเป็นผลให้กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ข้อ 32 ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศรายชื่อและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ประกอบกิจการเพื่อให้ลูกจ้างทราบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการ ให้นายจ้างดำเนินการตามวรรคหนึ่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เปลี่ยนแปลง การปิดประกาศตาม วรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ปิดไว้อย่างน้อยสิบห้าวัน

หมวด 3 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบกิจการ

ข้อ 33 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(1) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไปและ สถานประกอบกิจการตามข้อ 1(2) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป จัดให้มีหน่วยงาน ความปลอดภัยภายในสามร้อยหกสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ หรือภายในสาม ร้อยหกสิบวันที่มีลูกจ้างครบสองร้อยคน

ให้คงหน่วยงานความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการตามข้อ 1(2) ถึง (5) ไว้ แม้ว่า ภายหลังจากจะมีจำนวนลูกจ้างลดลงน้อยกว่าสองร้อยคนเว้นแต่มีจำนวนลูกจ้างลดลงน้อยกว่าหนึ่ง ร้อยคน

ให้หน่วยงานความปลอดภัยขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดในสถานประกอบกิจการนั้น โดยมีฐานะและระดับที่ประสานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี มีบุคลากรและงบประมาณที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 34 ให้หน่วยงานความปลอดภัยมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) วางแผนการดำเนินงานสำหรับการขจัดความเสี่ยงของสถานประกอบกิจการ และดูแลให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

(2) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย และควบคุมความเสี่ยงภายในสถานประกอบกิจการ

(3) จัดทำคู่มือและมาตรฐานว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบกิจการเพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์

(4) กำหนดชนิดและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะความเสี่ยงของงานเสนอต่อนายจ้าง เพื่อจัดให้ลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ด้านวิชาการและการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ลูกจ้างปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งด้านการควบคุมป้องกันอัคคีภัยและอุบัติเหตุร้ายแรงด้วย

(6) จัดอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ก่อนให้ปฏิบัติงาน รวมทั้งลูกจ้างซึ่งต้องทำงานที่มีความแตกต่างไปจากงานเดิมซึ่งเคยปฏิบัติอยู่และอาจเกิดอันตรายด้วย

(7) ประสานการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ รวมทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

(8) ตรวจสอบประเมินระบบความปลอดภัยในการทำงานภาพรวมของสถานประกอบกิจการ

(9) รวบรวมผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ และติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานของสถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งรายงานให้นายจ้างและคณะกรรมการทราบทุกสามเดือน

(10) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ข้อ 35 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหน่วยงานความปลอดภัย ทั้งนี้หัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัยต้องเป็นหรือเคยเป็นเจ้าของหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือเป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานซึ่งผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

หมวด 4 การแจ้ง การส่งเอกสาร และการเก็บเอกสารหลักฐาน

ข้อ 36 ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามหมวด 1 เพื่อขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 37 ให้นายจ้างส่งรายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงและระดับวิชาชีพต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดทุกสามเดือนตามปีปฏิทิน ทั้งนี้ ภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

ข้อ 38 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ หรือควรจะได้รับทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ข้อ 39 ให้นายจ้างปิดประกาศมติที่ประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันประชุม

ข้อ 40 นายจ้างต้องจัดทำสำเนาบันทก รายงานการดำเนินงาน หรือรายงานการประชุมเกี่ยวกับการดำเนินการของคณะกรรมการและหน่วยงานความปลอดภัยเก็บไว้ในสถานประกอบการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจัดทำ และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

ข้อ 41 ให้นายจ้างส่งสำเนารายชื่อคณะกรรมการและหน้าที่รับผิดชอบตามข้อ 32 ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่แต่งตั้งหรือเปลี่ยนแปลงกรรมการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปและมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ ให้นายจ้างส่งสำเนารายชื่อและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ พร้อมทั้งรายงานการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานดังกล่าว ให้นายจ้าง

เก็บหลักฐานการเปลี่ยนแปลงกรรมการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค
ชั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ รวมทั้งหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน
การทำงานดังกล่าว ไว้ในสถานประกอบการเป็นเวลายไม่น้อยกว่าสองปีและพร้อมที่จะให้
พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ¹⁷

สรุปได้ว่า กฎหมายได้บังคับให้หน่วยงานปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ เพื่อความปลอดภัย
และสุขภาพอนามัยที่ดีของลูกจ้างหรือพนักงาน

2.4.2 ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งชื่อ
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อขึ้นทะเบียน และแจ้งกรณีลูกจ้างประสบอันตราย
เจ็บป่วยหรือสูญหาย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 36 และข้อ 38 แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ
บริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.
2549 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อขึ้นทะเบียน และแจ้งกรณีลูกจ้าง
ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อขึ้นทะเบียน หรือแจ้ง
กรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เป็นหนังสือต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ
สถานที่ ดังต่อไปนี้ โดยแจ้งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ หรือทางโทรสาร ฯลฯ

ข้อ 4 ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อขึ้นทะเบียนภายใน ๑๕
วัน นับแต่วันที่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมเอกสารดังต่อไปนี้ ฯลฯ

2.ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องกำหนดแบบรายงานผลการดำเนินงาน
ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๗ แห่ง
กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

¹⁷กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, รวมกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐาน
ในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, 2549), หน้า 45.

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 อธิปไตยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบรายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงและระดับวิชาชีพ”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

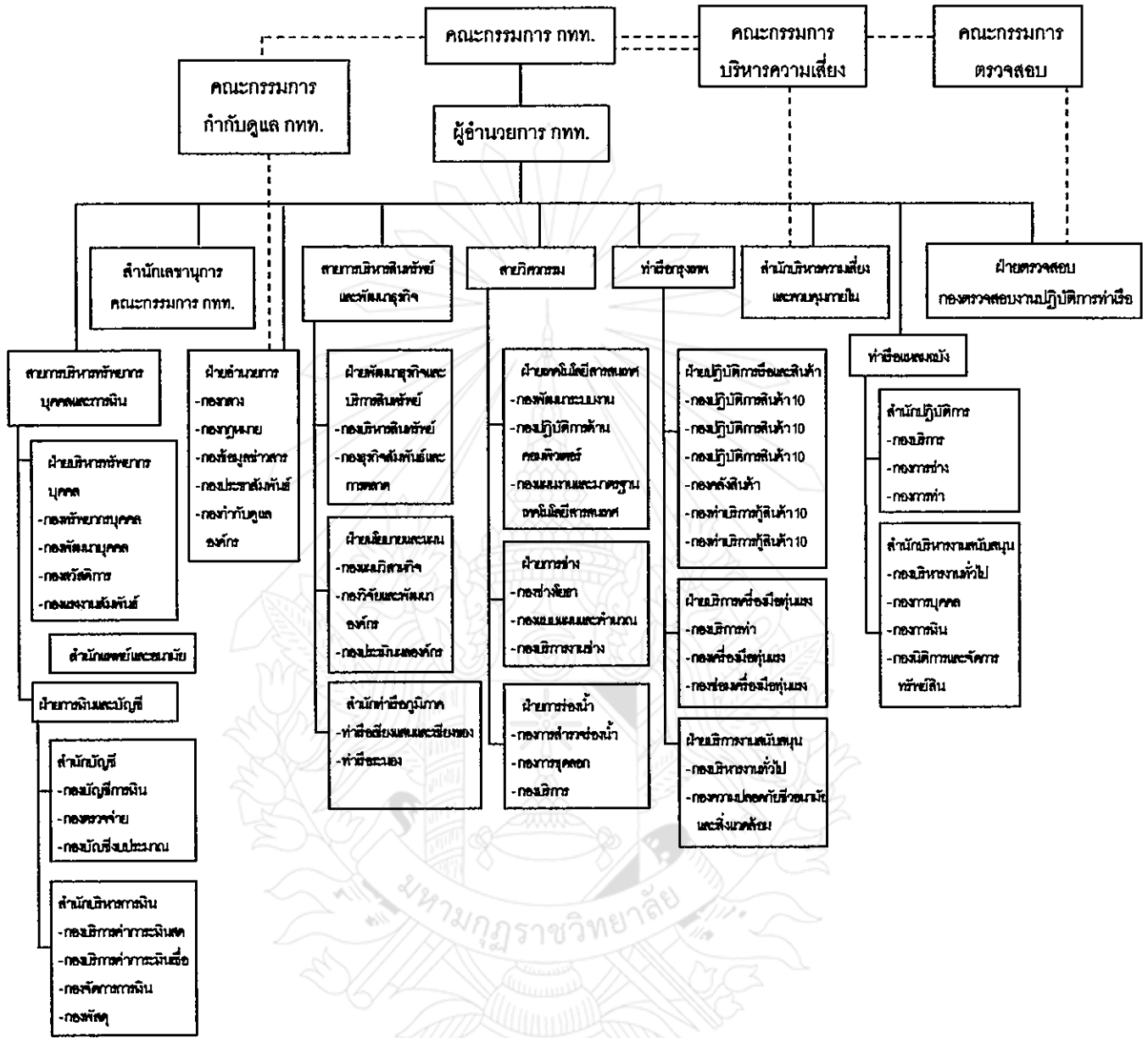
ข้อ 3 รายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงที่นายจ้างส่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามข้อ 37 แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ให้เป็นไปตามแบบ จป.(ท) ท้ายประกาศนี้

ข้อ 4 รายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่นายจ้างส่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามข้อ ๓๗ แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ให้เป็นไปตามแบบ จป.(ว) ท้ายประกาศนี้

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

การทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม เลขที่ 444 ถ.ท่าเรือ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ประกอบกิจการเพื่อจัดดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการท่าเรือ เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการที่จะต้องมีการดำเนินการให้มีระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน

โครงสร้างองค์การท่าเรือแห่งประเทศไทย



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างองค์การท่าเรือแห่งประเทศไทย

2.5.1 ประวัติท่าเรือกรุงเทพ

ท่าเรือกรุงเทพเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นประมาณปี พ.ศ. 2475 โดยพลเรือโทพระยาราชวังสัน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ริเริ่มโดยการลอกสันดอนปากแม่น้ำเจ้าพระยา และวางแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมของท่าเรือกรุงเทพให้ทันสมัย สามารถรองรับสินค้าที่นับวันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว พลเรือโทพระยาราชวังสัน จึงได้ชื่อว่าเป็นผู้ก่อตั้ง องค์การแห่งนี้ขึ้นและในปีต่อ ๆ ต่อมา ชาวต่างประเทศได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท่าเรือกรุงเทพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความช่วยเหลือจากสันนิบาตชาติที่เจนีวา สาระสำคัญของกาวิวัฒนาการการทำเรือกรุงเทพ ปรากฏดังนี้

กิจการการทำเรือของไทย นับว่าใหม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศบ้านใกล้เรือนเคียง ประเทศไทยมีการค้าขายทางทะเล เจริญรุ่งเรืองมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เป็นราชธานี เมื่อมีเรือสินค้าเข้ามาจอดรับส่งสินค้าและโดยสารปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก แต่ก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความยุ่งยากในเรื่องท่าเรือเท่าใดนัก ครั้งล่วงมาสู่สมัยรัตนโกสินทร์เป็นราชธานีการค้าทางทะเลได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เรือที่ทำด้วยไม้ลำขนาดเล็กก็กลับกลายเป็นเรือกลไฟทำด้วยเหล็กตลอดทั้งลำเรือมีขนาดใหญ่ มีระวางขับน้ำเป็นพัน ๆ ตัน ความจำเป็นในเรื่องของท่าเรือจึงเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นตามกาลเวลาตราบนานกระทั่งภายหลังที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองของประเทศไทยเมื่อ ปี พ.ศ.2475 แล้ว ได้มีความคิดในการที่จะก่อสร้างท่าเรือขึ้นให้เป็นท่าเรือที่ทันสมัยของประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการค้ากับต่างประเทศให้มีความสะดวกสบายยิ่ง ๆ ขึ้น พลเรือโทพระยาราชวังสัน ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้เสนอโครงการขุดลอกสันดอนปากน้ำเจ้าพระยา และปรับปรุงท่าเรือที่มีอยู่ให้เป็นท่าเรือที่ทันสมัย สามารถรับเรือเดินทะเลขนาดใหญ่เข้าเทียบท่า เพื่อบรรทุกขนถ่ายสินค้าได้อย่างสะดวกและปลอดภัยแทนการที่จะต้องใช้เรือขนาดเล็กดำเนินการลำเลียงสินค้าระหว่างกรุงเทพฯ และเกาะสีชัง ซึ่งเป็นท่าเรือตามธรรมชาติตามที่ปฏิบัติกันมาแต่ดั้งเดิมแต่ก็ได้พบอุปสรรคหลายประการ รวมทั้งปัญหาน้ำเค็มจะเข้ามาทำลายเรือกสวน ไร่นา ในบริเวณกรุงเทพมหานครจากการขุดลอกสันดอนปากน้ำเจ้าพระยา ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ถ่วงความเจริญของการค้าทางทะเล รัฐบาลไทยจึงได้เสนอเรื่องไปขอความช่วยเหลือจากสันนิบาตชาติเจนีวาเข้าไปพิจารณา

ในปี พ.ศ.2477 สันนิบาตชาติได้จัดส่งผู้เชี่ยวชาญ 3 นาย ประกอบด้วย นาย เอ.ที.คูด (A.T.Coode) ชาวอังกฤษ นาย ยี.พี.เนยฮอฟ (G.P.Nijhoff) ชาวเนเธอร์แลนด์ และนาย พี.เฮ.วาทิเยร์ (P.H.Watier) ชาวฝรั่งเศสมาสำรวจสภาพเศรษฐกิจและการค้าที่กรุงเทพฯ ตามคำขอของรัฐบาลไทย

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้งสามลงความเห็นไว้ว่า ถ้าจะฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศไทยแล้ว ต้องขุดลอกสันดอนปากน้ำเจ้าพระยา และสร้างท่าเรือที่ทันสมัยขึ้น ณ ตำบลคลองเตย

รัฐบาลไทยจึงเริ่มวางแผนการสร้างเรือกรุงเทพ และขุดลอกสันดอนปากน้ำเจ้าพระยาโดยตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการจัดสร้างท่าเรือ” มีพันเอกพระบริภัณฑ์ยุทธกิจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐกิจ เป็นประธานกรรมการเพื่อวางแผนการขุดลอกสันดอนและท่าเรือดังกล่าว

การประกวดการออกแบบสร้างท่าเรือในปี พ.ศ.2479 ปรากฏว่า ศาสตราจารย์ ดร.อากัศร์ ชาวเยอรมันเสนอแบบได้เด่นที่สุดรัฐบาลไทยจึงได้เลือกให้มาทำการสำรวจสถานที่ ณ กรุงเทพฯ และเป็นผู้ออกแบบรายละเอียด รวมทั้งควบคุมการก่อสร้างท่าเรือ ซึ่งบริษัทคริสเตียนนีแอนดิลสัน (ไทย) จำกัด เป็นผู้ชนะการประกวดราคารับเหมาก่อสร้างท่าเรือกรุงเทพ ในราคา 20 ล้านบาท และเริ่มงานก่อสร้างท่าเรือในปี พ.ศ.2481 โดยรัฐบาลได้ตั้ง “สำนักงานท่าเรือกรุงเทพ” สังกัดกระทรวงเศรษฐกิจ ทำหน้าที่ควบคุมการก่อสร้างโดยมีหลวงประเสริฐวิรัช นายช่างจากกรมรถไฟ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน (พ.ศ.2481-2486) และรอบเบอร์ด ชาวทगे เป็นนายช่างที่ปรึกษาตามข้อเสนอของ ศาสตราจารย์ ดร.อากัศร์

ในปี พ.ศ.2483 รัฐบาลไทยเริ่มการขุดลอกสันดอนปากแม่น้ำเจ้าพระยาแต่ทำไปได้ไม่นานต้องหยุดชะงัก เนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ร่องน้ำที่ขุดไว้จึงตื้นเขินยิ่งกว่าเดิม การก่อสร้างท่าเรือยิ่งกว่าเดิม การก่อสร้างท่าเรือจึงต้องหยุดชะงักไปด้วย ท่าเรือบางส่วนที่สำเร็จก่อนเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้แก่ เขื่อนเทียบเรือยาว 1,500 เมตร โรงพักสินค้าชั้นเดียว 4 หลัง คลังสินค้า 3 ชั้น 1 หลัง อาคารที่ทำการสำนักงานท่าเรือ 3 ชั้น 1 หลัง พร้อมทั้งรางรถไฟ ถนน และคลองด้านหลังคลังสินค้านั้น ในระหว่างสงครามได้ถูกทหารญี่ปุ่นยึดครองใช้เป็นทำงานและถูกระเบิดเสียหายหลายแห่ง เมื่อเสร็จสงครามก็ถูกยึดครองโดยทหารสหประชาชาติ ใช้เป็นทำงานอีกพักหนึ่งจนถึงปี พ.ศ.2490

ในปี พ.ศ.2486 พระวุฒิศาสตร์เนติญาณ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ ซึ่งขณะนั้นอยู่ในระหว่างสงครามและงานก่อสร้างท่าเรือยังไม่เสร็จสมบูรณ์ท่าเรือจึงไม่ได้เปิดดำเนินการ จนถึงปี พ.ศ.2490 พระวุฒิศาสตร์เนติญาณ ลาออก หลวงยุคตเสวีวิวัฒน์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนเป็นเวลาพอดีที่รัฐบาลได้รับคืนกิจการท่าเรือคลองเตยจากกองทหารสหประชาชาติ รัฐบาลจึงเปิดดำเนินการท่าเรือขึ้นตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ในการนี้คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการจัดวางนโยบายและควบคุมกิจการ

ของสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ" มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเป็นประธานการบริหารงานท่าเรือ

พ.ศ.2491 น.อ.หลวงสุธีอุทกธาร ร.น. (สุภี จันทมาศ) ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการกิจการท่าเรือได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว อาคารต่าง ๆ ที่ชำรุดเสียหายจากสงครามได้รับการซ่อมแซมจะแล้วเสร็จ มีการสร้างโรงพักสินค้าเพิ่มขึ้นอีก 1 หลัง สร้างสถานีตรวจสอบศุลกากร ที่ทำการตำรวจท่าเรือและสะพานข้ามคลองพระโขนง (สะพานไปคลังเชื้อเพลิง ป.ต.ท.ในปัจจุบัน) ปี พ.ศ.2493 นาย ยิน สมานนท์ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการแทน และในปีนั้นเองมีการตราพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2493 ซึ่งยกเลิกความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 คือ ให้เรือต่างประเทศทุกลำที่เดินทางเข้ามาในแม่น้ำเจ้าพระยา ต้องจอดเรือเทียบท่าที่ท่าเรือกรุงเทพ เพียงแห่งเดียวยกเว้นท่าเทียบเรือไม่วาง และได้มีการแก้ไขความในมาตรานี้อีกครั้งหนึ่งโดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2510

การทำเรือแห่งประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2494 รัฐบาลไทยได้ขอกู้เงินจากธนาคารโลกเพื่อนำมาใช้จ่ายในการขุดลอกร่องน้ำสันดอน และทางเดินเรือให้สามารถเดินทางเข้ามาจนถึงท่าเรือคลองเตย รวมทั้งเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์การยกขนสินค้า เนื่องจากเป็นระยะเวลาเพิ่งเลิกสงครามใหม่ ๆ การดำเนินงานกิจการท่าเรือเกิดปัญหาเพราะขาดเงิน กล่าวคือ รัฐบาลไทย ได้ขอความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาให้เรือชุด 1 ลำ ราคาประมาณ 16 ล้านบาท พร้อมด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านทั่วไป ด้านการเงิน และบัญชี ส่วนธนาคารโลกให้กู้เงินเพื่อทำการขุดลอกสันดอนปากแม่น้ำเจ้าพระยาและร่องน้ำ กับซื้ออุปกรณ์การยกขนสินค้าบางอย่างเป็นจำนวนเงิน 88 ล้านบาท โดยมีเงื่อนไขว่า รัฐบาลไทยต้องดำเนินการจัดตั้งการทำเรือแห่งประเทศไทยเป็นองค์กฤษฎีการ ดำเนินการทำเรือแทนสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลไทยจึงได้ดำเนินการให้มีการออกพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทยขึ้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ.2494 รับโอนกิจการท่าเรือจากสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ และจัดดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกิจการท่าเรือ โดยให้การทำเรือแห่งประเทศไทยมีฐานะเป็นนิติบุคคล ดำเนินกิจการเจริญรุ่งเรืองเป็นลำดับและมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการค้าและเศรษฐกิจของประเทศตราบนานทุกวันนี้

2.5.2 โครงสร้างการบริหารงานของท่าเรือกรุงเทพ

ท่าเรือกรุงเทพ แบ่งการบริหารท่าเรือเป็น 2 ส่วน คือ บริเวณเขื่อนตะวันออก ให้บริการสินค้าประเภทตู้สินค้า และบริเวณเขื่อนตะวันตก ให้บริเวณสินค้าทั่วไปรวมทั้งให้บริการเปิดตู้

สินค้าออกเพื่อส่งมอบให้เจ้าของสินค้าหรือตัวแทน และให้บริการพื้นที่กองเก็บตู้สินค้าเปล่าและบรรจุสินค้าเข้าตู้สินค้า

ท่าเรือกรุงเทพ มีการบริหารงานโดยแบ่งเป็นหน่วยงานหลัก 3 หน่วยงาน ได้แก่ กองบริหารทั่วไป ฝ่ายสินค้าและฝ่ายบริการท่า นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานเสริมคือ ฝ่ายการร่อนน้ำและศูนย์ท่าระค้ำภาระและค่าบริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ดังนี้

1. กองบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณของท่าเรือกรุงเทพการวางแผนปฏิบัติงานแผนพัฒนางานต่าง ๆ และงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าเรือกรุงเทพ รวมทั้งงานสินค้าเคมี

2. ฝ่ายสินค้า

มีหน้าที่ดำเนินงานรับมอบสินค้าจากเรือ เก็บรักษาสินค้าและส่งมอบสินค้าแก่ ผู้รับตราส่ง (เจ้าของสินค้า) กำหนดวิธีการปฏิบัติ การรับมอบ-ส่งมอบตู้สินค้าทั้งขาเข้าขาออก โดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เครื่องมือทุ่นแรงขนาด/ประเภทต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายสินค้ามีสายงานย่อยดังนี้

1) กองปฏิบัติงานสินค้า 1 (กปส.1) ทำหน้าที่ดำเนินงานรับมอบการเก็บรักษาสินค้าที่ขนถ่ายจากเรือสินค้าทั่วไปที่เทียบท่าด้านเขื่อนตะวันตกและส่งมอบสินค้าแก่ผู้รับตราส่ง มีหน่วยงานประกอบด้วยโรงพักสินค้า 1-8 และแผนกกลาง จัดเตรียมพนักงานเพื่อทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานตรวจสอบสินค้า สำรวจสินค้า จัดเรียงสินค้า ยกขนสินค้าและเตรียมเครื่องมือทุ่นแรงต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ เตรียมสถานที่จัดเก็บสินค้า การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาไม่เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์

2) กองปฏิบัติการสินค้า 2 (กปส. 2) มีหน้าที่ดำเนินงานที่เกี่ยวกับการรับมอบ-เก็บรักษาสินค้าและตู้สินค้า LCL ที่ขนถ่ายลงจากเรือทั้งหมดจากท่าบริการตู้สินค้า 1 และ 2 เพื่อดำเนินการตามสภาพของตู้สินค้า โดยตู้สินค้า LCL/DD(LCL/DIRECT DELIVERY) ส่งมอบสินค้าที่บรรจุในตู้โดยตรงให้กับเจ้าของสินค้าหรือตัวแทนเจ้าของสินค้าและตู้สินค้า LCL/CFS (LCL/CONTAINER FREIGHT STATION) เปิดตู้สินค้าเข้าเก็บในโรงพักสินค้าเพื่อรอการส่งมอบให้แก่ผู้รับตราส่งส่งมอบตู้สินค้าเปล่าที่เปิดนำสินค้าออกแล้วให้แผนควบคุมตู้สินค้าเปล่า กองปฏิบัติการสินค้า 3

3) กองการปฏิบัติการสินค้า 3 (กปส. 3) มีหน้าที่ควบคุมกองเก็บตู้สินค้าเก่า และควบคุมการบรรจุสินค้าขาออกเข้าตู้สินค้า รับมอบกองเก็บตู้สินค้าเปล่าที่ขนถ่ายจากเรือสินค้าจากแผนกโรงพักสินค้าและพิธีการ และจากภายนอกเขตท่าเรือกรุงเทพส่งมอบตู้สินค้าเปล่าไปยังลานบรรจุสินค้าขาออกและส่งมอบตู้สินค้าที่บรรจุเรียบร้อยแล้วไปยังท่าบริการตู้สินค้าหนึ่ง 1 และ 2 เพื่อรอการบรรจุทุกลงเรือ ทางรถยนต์ ทางรถไฟ ทำหน้าที่จัดสรรพื้นที่ให้แก่บริษัทตัวแทนเรือเจ้าของตู้

สินค้ารวมทั้งผู้ประกอบการรับบรรจุสินค้าที่ไม่มีตู้สินค้าของตนเองเพื่อบรรจุสินค้าเข้าตู้ และอำนวยความสะดวกในการบริการเครื่องมือทุ่นแรงยกขนสินค้า ตู้สินค้า และรถเคลื่อนย้ายตู้สินค้า ตู้สินค้า และรถเคลื่อนย้ายตู้สินค้าให้แก่ผู้ใช้บริการ

4) กองคลังสินค้า มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับคลังสินค้าทั้งหมด ดำเนินงานรับมอบ เก็บสินค้า และส่งมอบสินค้าผ่านแดน สินค้าทัณฑ์บน สินค้าตกค้าง สินค้าขายทอดตลาด สินค้าอันตราย สินค้าปอ ฝ้าย นุ่น และสินค้านรณต์

5) กองท่าบริการตู้สินค้า 1 (TERMINAL 1) มีหน้าที่บริการแก่บริษัทตัวแทนเรือ ผู้นำเข้า และส่งออก วางแผนจัดเรือเทียบท่า จัดบันจันยกตู้สินค้าหน้าท่าวางแผนจัดเรียงตู้สินค้า ขาเข้า และขาออกตามสถานภาพของตู้สินค้า โดยคัดแยกน้ำหนักและท่าที่ทำการขนถ่าย จัดทำแผนการขนถ่ายและบรรจุตู้สินค้าลงเรือ รับมอบและส่งมอบตู้สินค้าจัดพนักงานตรวจสอบการบรรจุขนถ่าย และจัดพนักงานควบคุมลาน รวมทั้งทำหน้าที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปกิจกรรมหลักที่ต้องปฏิบัติได้ 4 กิจกรรม คือ การขนถ่ายตู้สินค้าขึ้นจากเรือ การส่งมอบตู้สินค้าให้กับเจ้าของสินค้าหรือตัวแทน การรับมอบตู้สินค้าจากภายนอกท่าบริการตู้สินค้า และการบรรจุตู้สินค้าลงเรือ สำหรับท่าบริการตู้สินค้า 1 มีท่าเทียบเรือในความรับผิดชอบ 4 ท่า

6) กองท่าบริการตู้สินค้า 2 (TERMINAL 2) มีหน้าที่ให้บริการเหมือนกับกองท่าบริการตู้สินค้า 1 แต่จะแบ่งแยกในส่วนของการท่าเทียบเรือ พื้นที่และเครื่องมือทุ่นแรงในการให้บริการ รวมทั้งมีสายการเดินเรือประจำแต่ละท่า ซึ่งสำหรับท่าบริการตู้สินค้า 2 นั้น มีท่าเทียบเรือในความรับผิดชอบ 3 ท่า

3. ฝ่ายบริการท่า

มีหน้าที่ดำเนินงานให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้มาใช้ท่าเรือในอาณาบริเวณของการท่าเรือแห่งประเทศไทย การให้เช่าใช้เครื่องมือทุ่นแรงและรถเครื่องมือทุ่นแรง รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยทั้งทรัพย์สิน อาคาร สถานที่และบุคคล มีสายงานย่อยดังนี้

1) กองการท่า มีหน้าที่ดำเนินงานให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้มาใช้ท่าเรือในอาณาบริเวณของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ติดต่องานสารกับเรือเดินทะเลต่างประเทศที่เข้าและออกจากท่าและควบคุมตรวจสอบคนโดยสารที่ผ่านเข้าออกบริเวณเขตรั้วศุลกากรของการท่าเรือแห่งประเทศไทย แจ่งเรือเข้า – ออกจากท่า เตรียมท่าเทียบเรือ หลักผูกเรือกลางน้ำ และทุ่นผูกเรือ การขอใช้บริการเรือลากจูง โทรศัพท์ น้ำประปา บริการขนขยะทั้งทางบก-ทางน้ำ

2) กองเครื่องมือทุ่นแรง มีหน้าที่ให้บริการเช่าใช้เครื่องมือทุ่นแรงและรถเครื่องมือทุ่นแรงที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดูแลรักษา การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือทุ่นแรงและรถเครื่องมือทุ่นแรงให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพ จัดรถเครื่องมือทุ่นแรงและเครื่องมือทุ่นแรง

ดำเนินการยกขนสินค้าตามแผนการจัดเรียงให้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัยโดยร่วมกับกองปฏิบัติการสินค้า 1 กองปฏิบัติการสินค้า 2 กองปฏิบัติการสินค้า 3 และกองคลังสินค้า พิจารณาจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงและรถเครื่องมือทุ่นแรง ซึ่งเครื่องมือทุ่นแรงที่ใช้เป็นประเภทเครื่องมือทุ่นแรงหนัก เช่น รถยกตู้สินค้าหนัก รถยกตู้สินค้าเปล่า รถหัวลากพวงตู้สินค้า และแชลชีสตู้สินค้า นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือทุ่นแรงเบา เช่น รถยกขนาดไม่เกิน 15 ตัน รถปั้นจั่นเคลื่อนที่ รถพ่วงเอนกประสงค์ รถยนต์หัวลาก รถยนต์ลากจูง รถพ่วง บรรทุกสินค้า เป็นต้น ให้เพียงพอกับการให้บริการ

3) ศูนย์รักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ด้านการรักษาความปลอดภัยทั้งทรัพย์สิน อาคาร สถานที่และบุคคล ตรวจสอบบุคคลและยานพาหนะที่ผ่านเข้าออก ควบคุมอุบัติเหตุ ควบคุมการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อลดและบรรเทาอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ทรัพย์สิน และบุคคล

4. ฝ่ายร่อนน้ำ

เป็นหน่วยงานเสริมมีหน้าที่รับผิดชอบบำรุงรักษาร่อนน้ำทางเดินเรือตั้งแต่บริเวณสะพานพุทธยอดฟ้า ตลอดจนถึงแม่น้ำเจ้าพระยา ถึงท่าเรือปากเกร็ด รวมทั้งหน้าท่าเทียบเรือ และหลักผูกเรือของการท่าเรือฯ ให้ได้ขนาดตามเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนสำรวจร่อนน้ำ จัดวางเครื่องหมายช่วยการเดินทางเรือในอาณาบริเวณการทำเรือฯ

5. ศูนย์ชำระค่าภาระและค่าบริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ

เป็นหน่วยงานเสริมมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการในการชำระค่าภาระและค่าบริการ สำหรับการขนสินค้า/ตู้สินค้าขาเข้า และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ นอกจากท่าเรือกรุงเทพ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการให้เสร็จภายใน 15 นาที ต่อใบสั่งปล่อยสินค้า ซึ่งศูนย์ดังกล่าวจะให้บริการชำระค่าภาระสินค้าทั้งใบขาเข้า ค่าภาระสินค้าในตู้สินค้า ค่าธรรมเนียมยานพาหนะผ่านท่า และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่ชำระเป็นเงินสดออกใบรับรองของจากท่าเรือกรุงเทพ (WHARE RECEIPT) ออกใบอนุญาตนำรถบรรทุกผ่านท่าเข้ามารับสินค้าหรือตู้สินค้าขาเข้า จำหน่ายคูปอง-บัตรค่าธรรมเนียมยานพาหนะผ่านท่า พร้อมออกใบกำกับภาษีงานประชาสัมพันธ์บริการลูกค้าออกใบกำกับภาษีฉบับใหม่แทนฉบับเดิมกรณีชื่อที่อยู่ไม่ถูกต้องจัดทำเพิ่มเติมรหัสลูกค้า สินค้าตรวจรับกลับคืน (สินค้าขาออกนำกลับบริษัท)

6. การกิจประจำของท่าเรือกรุงเทพ

ท่าเรือกรุงเทพมีการกิจประจำโดยการอำนวยความสะดวกของคณะกรรมการ การท่าเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

6.1 การรับเรือและสินค้าที่เข้าและออกจากท่า

- 1) ขุดลอกบำรุงรักษาร่องน้ำและติดตั้งเครื่องหมายการเดินเรือ เพื่อความสะดวกแก่เรือที่ผ่านเข้า-ออกในอาณาบริเวณ
- 2) ติดต่อสื่อสารทางวิทยุโทรคมนาคมกับเรือเดินทะเลต่างประเทศที่ใช้ท่าเทียบเรือ ทุ่นผูกเรือ หรือหลักผูกเรือกลางน้ำ
- 3) ให้บริการเรือลากจูง เรือรับเชื้อกในการเทียบท่าและออกจากท่า

6.2 การบรรทุก - ขนถ่ายสินค้า

ควบคุมให้ผู้ประกอบการกิจการและผู้ทำหน้าที่บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลต่างประเทศ ดำเนินงานตามกฎหมายกระทรวงที่เกี่ยวกับกิจการนี้

6.3 การยกขนและเคลื่อนย้ายสินค้า

จัดหาเครื่องมือทุ่นแรงและให้บริการเกี่ยวกับการบรรทุก-ขนถ่าย ยกขน และเคลื่อนย้ายสินค้าให้เพียงพอ รวมทั้งพร้อมที่จะให้เขาใช้เครื่องมือทุ่นแรงเพื่อยกขนและเคลื่อนย้ายสินค้า

6.4 การรับฝากสินค้า

รับมอบสินค้าจากเรือ เก็บรักษาสินค้าทั้งขาเข้า ขาออก สินค้าผ่านแดน (ไปลาว) สินค้าทัณฑ์บน สินค้าตกค้าง สินค้ากลางแจ้ง สินค้าอันตรายและตู้สินค้า เพื่อส่งมอบภายหลังที่สินค้าเหล่านั้นได้กระทำพิธีการทางศุลกากร (เสียภาษี) และชำระค่าภาระท่าเรือเรียบร้อยแล้ว

7. บริการของคลังสินค้าทัณฑ์บน

คลังสินค้าทัณฑ์บนเป็นคลังสินค้าที่รับฝากเก็บสินค้านำเข้า เพื่อรอการประกอบพิธีการตามขั้นตอนการนำเข้าสินค้า องค์กรแห่งนี้จึงมีบทบาทสำคัญเพื่อให้การบริการแก่ลูกค้านำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ การประเมินความพึงพอใจการบริการขององค์กรหลักแห่งนี้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อวัด ประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้าทัณฑ์บนท่าเรือกรุงเทพ¹⁸

สรุปได้ว่า การท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

¹⁸พัฒนะ วัฒนปรีชากุล, "ความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริการท่าเรือกรุงเทพ", วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏธนบุรี), 2545, หน้า 9-18.

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกสรฯ สุขสว่าง ได้วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกกับสภาพความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิค จังหวัดปทุมธานี" ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 648 คน ผลการศึกษาพบว่าจิตสำนึกความปลอดภัยมีสัมพันธ์กับขนาดโรงงาน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกความปลอดภัยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยบุคลากรที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็ก อายุ น้อย การศึกษาสูง และมีประสบการณ์ทำงานมากจะมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ อายุมาก การศึกษาต่ำและประสบการณ์ทำงานน้อย นอกจากนี้พบว่าจิตสำนึกความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิดอุบัติเหตุ¹⁹

จิตรภาณุ สรณวิชัย ได้วิจัยเรื่อง "การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง" ผลการศึกษากการบริหารความปลอดภัย พบว่า มีการ ปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การและการบริหารความปลอดภัย โดยส่วน รวมอยู่ในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ กำหนดนโยบายและการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การจัดตั้งองค์การความปลอดภัย แนวทางในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถาน ประกอบการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ควรส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่และมีผู้ประกอบการเป็น คนไทย สถานประกอบการควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงาน ให้มากกว่า 1 คน เพื่อช่วยกันทำงานด้านความปลอดภัย ส่วนทางด้านรัฐควรจัดการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น โดยให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยดำเนินการ และควรมาตรการเพื่อควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง โดยให้ ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว ตลอดจนควร กำหนด ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมีวุฒิปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป เป็นอย่างต่ำ โดยไม่จำกัดสาขาวิชา นอกจากนี้แล้วสถานประกอบการจะต้องปรับปรุงระบบการ

¹⁹เกสรฯ สุขสว่าง, "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกกับสภาพความปลอดภัยของบุคลากร ในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิคจังหวัดปทุมธานี", วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์), 2535, 143 หน้า.

บริหารงาน ความปลอดภัยด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการอบรมและการจูงใจ ควบคู่ไปกับด้านความปลอดภัยนอกงานให้มีการดำเนินงานดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ที่ดีต่อไป²⁰

ศิริชัย จันทรสิงห์ ได้วิจัยเรื่อง "มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน" โดยใช้การวิจัยเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ ตำรับกฎหมาย บทความและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประเทศไทยยังไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเห็นว่าสมควรจะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานทั้งในส่วนของมาตรการทางกฏการปกครอง ทางแพ่งและทางอาญา ให้มีสภาพบังคับที่รุนแรงขึ้นและให้มีการติดตามบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น²¹

พิมพ์ใจ สายวิภู ได้วิจัยเรื่อง "ความรู้ ทักษะและการปฏิบัติหรือพฤติกรรมทางด้านความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 4" ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติหรือพฤติกรรมทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้พบว่า ความรู้กับการปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทักษะกับการปฏิบัติ นั้น มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05²²

ชัยวัฒน์ ทองฉินทร์ ได้วิจัยเรื่อง "ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท ธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด จังหวัดเชียงใหม่" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.5 ซึ่งเรียงตามลำดับด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้านภาวะแวดล้อมสารเคมี มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 100.00 เรื่องภาวะแวดล้อมความร้อน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.3 เรื่องเครื่องจักร มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.0 เรื่อง

²⁰จิตรภาณุ ธรรมวิชัย. "การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตไทยคดีศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), 2536, หน้า 6.

²¹ศิริชัย จันทรสิงห์, "มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน", วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2539, 148 หน้า.

²²พิมพ์ใจ สายวิภู, "ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4", วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2541, 152 หน้า.

มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 81.6 เรื่องภาวะแวดล้อมเสียง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.7 เรื่องภาวะแวดล้อมแสงสว่าง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.9²³

พงษ์สวัสดิ์ เรื่องเดชาวิวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงาน ช่อมบำรุงรักษา ต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 74.3 พนักงานมีความคิดเห็นต่อหน้าที่การจัดการของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน อยู่ที่ระดับปานกลาง การจัดองค์การ อยู่ที่ระดับปานกลาง การชักจูง อยู่ที่ระดับน้อย และการควบคุม อยู่ที่ระดับมาก²⁴

อัครชาติ ดิณสุลานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “ความรู้ ทัศนคติ ต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาในสายงานธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจก่อสร้าง และบำรุงรักษา” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความรู้ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ทัศนคติด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ดี และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีความรู้ด้านความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 , 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมและการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความรู้ด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน การฝึกอบรม และการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความรู้

²³ชัยรัช ทงอินทร์, "ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท ธาณินทร์ เอลน่า จำกัด จังหวัดเชียงใหม่", ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2542, 132 หน้า.

²⁴พงษ์สวัสดิ์ เรื่องเดชาวิวัฒน์, "ทัศนคติของพนักงานช่อมบำรุงต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง", ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2545, 80 หน้า.

และทัศนคติด้านความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทัศนคติและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01²⁵

ลลิตา กรองแก้ว ได้วิจัยเรื่อง "การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานีตามกฎหมายกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549" ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับที่ครบถ้วนร้อยละ 62.6 โดยหน้าที่ที่มีการปฏิบัติไม่ครบถ้วนมากที่สุดคือการนำผลการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานมากำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่ ตัวแปรลักษณะสถานประกอบการ คือการได้รับการรับรองมาตรฐาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง และเสนอแนะว่าสถานประกอบการควรจะสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ²⁶

มานะ พิจุล ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาด้านเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานใน

²⁵ อัครชาติ ดิณสุลานนท์, "ความรู้ ทัศนคติ ต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานการไฟฟ้าส่งภูมิภาค กรณีศึกษาในสายงานธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจก่อสร้าง และบำรุงรักษา", ภาคนิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2546, 125 หน้า.

²⁶ ลลิตา กรองแก้ว, "การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานีตามกฎหมายกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549", วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), 2551, หน้า 6.

ภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีคุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพและความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน เจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และพบว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และมีคุณภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน²⁷

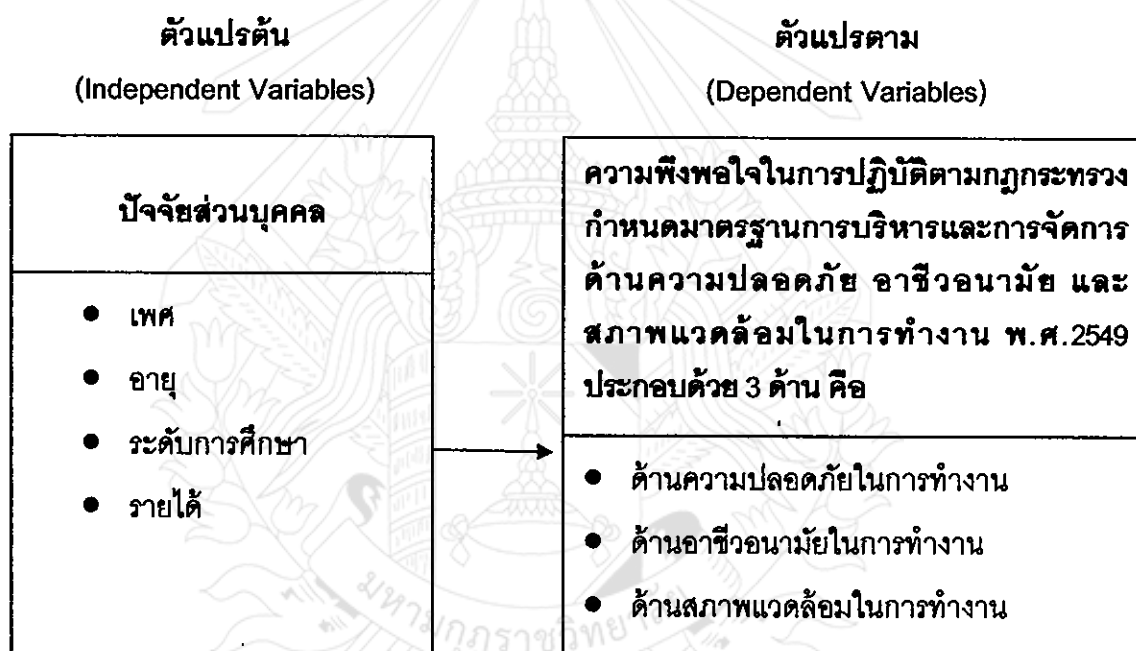
ศราวตม์ บัวประเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซีทีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด (โรงงานศรีราชา)” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่ เพศ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้²⁸

²⁷มานะ พิจุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย), 2551, 131 หน้า.

²⁸ศราวตม์ บัวประเสริฐ, “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซีทีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด (โรงงานศรีราชา)”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 131 หน้า.

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามกฎกระทรวงในการกำหนดมาตรฐาน ในเรื่องความปลอดภัยของพนักงาน และเป็นมาตรฐานในการควบคุมโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 หมวด 3 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ที่รัฐบังคับใช้ให้หน่วยงานปฏิบัติต่อพนักงานเพื่อเป็นสวัสดิการในการทำงาน²⁹ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยด้านตัวแปรตาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านอาชีวอนามัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านตัวแปรต้นทั้ง 4 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

²⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, รวมกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, อ้างแล้ว, หน้า 45.

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 : ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ พนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,400 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 343 คนดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากพนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane¹ ดังนี้

¹สุจินต์ ธรรมชาติ, การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีลัด, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 48.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างซึ่งในงานวิจัยที่กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง } (n) &= \frac{2,400}{1 + 2,400 (0.05)^2} \\ &= 343 \end{aligned}$$

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณ และตัวอย่างที่ได้ สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงกำหนดจำนวนตัวอย่างจำนวน 343 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากตามรายนามแบบทดแทนพนักงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงไว้ จนครบตามจำนวนที่กำหนด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร รายงาน แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยพัฒนาขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิดและคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด แบบเลือกตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เก็บข้อมูลภูมิหลังเพื่อทราบคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยข้อความจะมีลักษณะที่ครอบคลุมการ

บริการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้าน อาชีวอนามัย และ 3) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Scale)² แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับโดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติตาม กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2549 ให้เกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50–5.00	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50–4.49	ระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50–3.49	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50–2.49	ระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.49	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ³

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

²ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร : บิสิเนสสอร์แอนด์ดี, 2551), หน้า 456.

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 341.

3.4.1 ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามารวบรวม สรุป เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของคำถาม และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อเรื่องที่จะทำการวิจัยและมีลักษณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบตามข้อเท็จจริงได้

3.4.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ปรึกษาร่วม และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ปรึกษาร่วม และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อความเหมาะสมของภาษาและสำนวน โดยพบข้อผิดพลาดก็นำมาแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำ

3.4.4 นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ปรึกษาร่วม และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้คำถามมีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาชัดเจน สอดคล้องระหว่างข้อคำถามวิธีการวิเคราะห์ด้วยดัชนี IOC (Index of item Objective Congruence) เลือกเฉพาะข้อที่ได้เกณฑ์ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร

ตำแหน่ง	รองอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
	อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. นายสมชาย กิจวารี

ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
	สำนักความปลอดภัยแรงงาน
	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. นายศราวุฒ บัวประเสริฐ

ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
	สำนักความปลอดภัยแรงงาน
	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ การทำเรื่องแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน และนำมาผลมาวิเคราะห์ความถูกต้อง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ความเที่ยงตรงของโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ พบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ .88 ซึ่งเป็นค่าที่มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงถึงความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.4.6 นำผลการทดสอบแบบสอบถามและการหาค่าความน่าเชื่อถือกลับไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้จัดการพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย จำนวน 343 ชุด

3.5.2 ดำเนินการลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนในวันเดียวกัน จนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนด มาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ที่เป็นคำถามปลายเปิดโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage)⁴

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}$$

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean)⁵

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum X = \text{ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}$$

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 148.

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 149.

3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)⁶

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_i = จำนวนคะแนน

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต

n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) มีสูตรดังนี้⁷

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ

α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของมาตรวัด

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

5. หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Objective Congruence) โดยหาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร⁸

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

⁶สุจินต์ ธรรมชาติ, การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีคิด, อ่างแล้ว, หน้า 54-55.

⁷ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, อ่างแล้ว, หน้า 180.

⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 180.

3.7.2 สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทำสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

1. การทดสอบสมมติฐาน (t-test)⁹

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ

$$t = \text{ค่าที่ใช้พิจารณา } t\text{-distribution}$$

$$\bar{x}_1, \bar{x}_2 = \text{คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ}$$

$$S_1^2, S_2^2 = \text{ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ}$$

$$n_1, n_2 = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ}$$

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)¹⁰

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ

$$F = \text{ค่าการแจกแจงของ } F$$

$$MS_b = \text{ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม}$$

$$MS_w = \text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}$$

⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 183.

¹⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 191.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร" เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบตาราง โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย



4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	230	67.1
หญิง	113	32.9
รวม	343	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	0.9
21- 30 ปี	82	23.9
31 - 40 ปี	64	18.6
41-50 ปี	111	32.4
51-60 ปี	83	24.2
รวม	343	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4, อายุ 51-60 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2, อายุ 21-30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9, อายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และ น้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเห็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	41.1
ปริญญาตรี	185	53.9
สูงกว่าปริญญาตรี	17	5.0
รวม	343	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และ น้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	95	27.7
15,001-20,000 บาท	50	14.6
20,001-30,000 บาท	60	17.5
30,001 ขึ้นไป	138	40.2
รวม	343	100.0

ตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และ น้อยที่สุด 15,001-20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ” ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านอาชีวอนามัย และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปากกวดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม

การปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.82	0.54	มาก
2. ด้านอาชีวอนามัย	3.95	0.69	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	0.69	มาก
รวม	3.84	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานการทำงานท่าเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านอาชีวอนามัย รองลงมาได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านให้การให้ความสำคัญในปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย	3.51	0.73	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.94	0.77	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ, การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน, การจัดกิจกรรม 5ส.	3.90	0.74	มาก
4. การปฏิบัติตามเกี่ยวกับการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	3.90	0.78	มาก
5. ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลระหว่างปฏิบัติงาน	3.75	0.81	มาก
6. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.84	0.82	มาก
7. ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.91	0.76	มาก
รวม	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงด้านความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ข้อ 7. ที่ว่า ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการ

ทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. ที่ว่า ท่านให้การให้ความสำคัญในปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย

ด้านอาชีวอนามัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.98	0.76	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญในการควบคุมพื้นที่การทำงานและพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ	3.88	0.73	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ (SAFETY SIGN)	3.91	0.86	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน	4.00	0.79	มาก
5. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรการการขออนุญาตทำงานในงานอันตราย (Permit to Work)	3.97	0.73	มาก
รวม	3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 4. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน รองลงมาได้แก่ ข้อ 1. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญในการควบคุมพื้นที่การทำงานและพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านให้การสนับสนุนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.80	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.91	0.77	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่ สื่ออื่น ๆ เป็นต้น	3.92	0.75	มาก
4. ท่านได้รับการอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.87	0.80	มาก
5. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง เสียง	3.59	0.89	มาก
6. ในการทำงานที่มีเสียงดังเกินกฎหมายกำหนดท่านใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	3.62	0.88	มาก
7. ท่านให้ความสำคัญการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน, แสงสว่างและเสียง	3.61	0.92	มาก
8. ท่านให้ความสำคัญกับผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่างและเสียง	3.65	0.93	มาก
รวม	3.75	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อ 3. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้

ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่สื่ออื่น ๆ เป็นต้น
รองลงมาได้แก่ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5. ที่ว่า ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมเรื่อง ความ
ร้อน แสงสว่าง เสียง ตามลำดับ



ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ การศึกษา และรายได้ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test คือ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	230	3.89	0.54	มาก
หญิง	113	3.74	0.65	มาก
รวม	343	3.84	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	230	3.89	0.54	2.20	0.01*
หญิง	113	3.74	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน ความพึง พึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	230	3.83	0.50	มาก
หญิง	113	3.80	0.61	มาก
รวม	343	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนก ตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	230	3.83	0.55	0.56	.03*
หญิง	113	3.80	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	230	4.03	0.64	มาก
หญิง	113	3.78	0.75	มาก
รวม	343	3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีพอนามัย จำแนกตามเพศ อยู่ใน ระดับมาก โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการ ทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีพอนามัย จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	230	4.03	0.64	3.17	0.01*
หญิง	113	3.78	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	230	3.80	0.69	มาก
หญิง	113	3.65	0.70	มาก
รวม	343	3.75	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนก ตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือ แห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	230	3.80	0.69	1.92	0.45
หญิง	113	3.65	0.70		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.79	0.56	มาก
21-30 ปี	82	3.92	0.54	มาก
31-40 ปี	64	4.06	0.52	มาก
41-50 ปี	111	3.77	0.59	มาก
51-60 ปี	83	3.70	0.59	มาก
รวม	343	3.84	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุ 21- 30 ปี, อายุ ต่ำกว่า 20 ปี, อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.85	4	1.46	4.48	0.02*
ภายในกลุ่ม	111.12	338	0.33		
รวม	116.97	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(\bar{X})	3.79	3.92	4.06	3.77	3.70
ต่ำกว่า 20 ปี	3.79	-	.13	.26	.02	.09
21- 30 ปี	3.92		-	.08	.16	.22
31 - 40 ปี	4.06			-	.29 (.04*)	.36 (.01*)
41-50 ปี	3.77				-	.07
51-60 ปี	3.70					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานการทำเรือที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี โดยพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจต่อการ

ปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 มากกว่าพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.10	0.08	มาก
21-30 ปี	82	3.69	0.57	มาก
31-40 ปี	64	3.91	0.52	มาก
41-50 ปี	111	3.85	0.55	มาก
51-60 ปี	83	3.84	0.56	มาก
รวม	343	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี, อายุ ต่ำกว่า 20 ปี, อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.16	4	0.54	1.84	0.13
ภายในกลุ่ม	96.89	338	0.28		
รวม	99.05	342			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.33	0.57	มากที่สุด
21- 30 ปี	82	4.11	0.63	มาก
31 - 40 ปี	64	4.26	0.56	มากที่สุด
41-50 ปี	111	3.81	0.68	มาก
51-60 ปี	83	3.73	0.76	มาก
รวม	343	3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี, อายุ 21-30 ปี, อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.96	4	3.74	8.59	0.02*
ภายในกลุ่ม	147.13	338	.45		
รวม	162.09	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ดังตารางที่ 4.24



ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(\bar{X})	4.33	4.11	4.26	3.81	3.70
ต่ำกว่า 20 ปี	4.33	-	.23	.07	.52	.63
21-30 ปี	4.11		-	.15	.30 (.04*)	.41 (.01*)
31-40 ปี	4.26			-	.45 (.01*)	.56 (.01*)
41-50 ปี	3.81				-	.11
51-60 ปี	3.70					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่อายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานการทำเรือที่มีอายุ 21-30 ปี แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี, และพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี โดยพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 มากกว่าพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี, และพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 พนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.79	1.06	มาก
21-30 ปี	82	3.95	0.67	มาก
31-40 ปี	64	3.99	0.67	มาก
41-50 ปี	111	3.64	0.65	มาก
51-60 ปี	83	3.53	0.67	มาก
รวม	343	3.75	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี อายุต่ำกว่า 20 ปี, อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.45	4	3.15	6.96	0.01*
ภายในกลุ่ม	152.45	338	.45		
รวม	164.90	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ดังตาราง ที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตาม กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

อายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(\bar{X})	3.79	3.95	3.99	3.64	3.53
ต่ำกว่า 20 ปี	3.79	-	.14	.20	.15	.26
21-30 ปี	3.95		-	.04	.31 (.03*)	.42 (.03*)
31-40 ปี	3.99			-	.35 (.02*)	.46 (.02*)
41-50 ปี	3.64				-	.11
51-60 ปี	3.53					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานการทำเรือที่มีอายุ 21-30 ปี แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี, และพนักงานการทำเรือที่มี อายุ 31-40 ปี แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี โดยพนักงาน การทำเรือที่มีอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ

ทำงาน พ.ศ. 2549 มากกว่าพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี, และพนักงานการทำเรือที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 พนักงานการทำเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานที่ 3 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	3.80	0.57	มาก
ปริญญาตรี	185	3.86	0.59	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.93	0.55	มาก
รวม	343	3.84	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามการศึกษา

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.25	0.68	0.54
ภายในกลุ่ม	116.50	340	0.34		
รวม	116.97	342			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานการทำเรือที่การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	3.81	0.47	มาก
ปริญญาตรี	185	3.84	0.57	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.82	0.58	มาก
รวม	343	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.07	0.16	0.88
ภายในกลุ่ม	98.97	340	0.29		
รวม	99.04	342			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานการทำเรือที่การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	3.92	0.70	มาก
ปริญญาตรี	185	3.96	0.68	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.09	0.62	มาก
รวม	343	3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามการศึกษา

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.53	0.58
ภายในกลุ่ม	161.59	340	0.47		
รวม	162.09	342			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานการทำเรือที่การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	3.68	0.72	มาก
ปริญญาตรี	185	3.80	0.67	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.89	0.61	มาก
รวม	343	3.75	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามการศึกษา

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.52	0.21
ภายในกลุ่ม	163.43	340	0.48		
รวม	164.90	342			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานการทำเรือที่การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 4 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	95	4.02	0.52	มาก
15,001-20,000 บาท	50	3.70	0.55	มาก
20,001-20,000 บาท	60	3.75	0.60	มาก
30,001 ขึ้นไป	138	3.81	0.61	มาก
รวม	343	3.84	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป, รายได้ 20,001-20,000 บาท น้อยที่สุดผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.59	4.82	0.03*
ภายในกลุ่ม	112.21	339	0.33		
รวม	116.97	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานการทำเรือที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

รายได้		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001–20,000 บาท	30,001 ขึ้นไป
	(\bar{X})	4.02	3.70	3.75	3.81
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.02	-	.32 (.01*)	.27 (.04*)	.21 (.04*)
15,001–20,000 บาท	3.70		-	.05	.11
20,001–20,000 บาท	3.75			-	.06
30,001 ขึ้นไป	3.81				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้พนักงานการท่าเรือที่มีรายได้ต่ำกว่า 15000 บาท แตกต่างกับพนักงานการท่าเรือที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท, 20,001–20,000 บาท และรายได้ 30,001 ขึ้นไป โดยพนักงานการท่าเรือที่มีรายได้ต่ำกว่า 15000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าพนักงานการท่าเรือที่มีรายได้ 20,001–20,000 บาท และรายได้ 30,001 ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	95	3.80	0.48	มาก
15,001–20,000 บาท	50	3.58	0.51	มาก
20,001–20,000 บาท	60	3.85	0.56	มาก
30,001 ขึ้นไป	138	3.91	0.55	มาก
รวม	343	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 20,001–20,000 บาท, ต่ำกว่า 15,000 บาท น้อยที่สุดผู้ที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.06	3	1.36	4.84	0.03*
ภายในกลุ่ม	94.98	339	0.28		
รวม	99.04	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานการทำงานเร็วที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายได้ด้วยวิธีการของ Scheffé ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

รายได้	(\bar{X})	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001–20,000 บาท	30,001 ขึ้นไป
	(\bar{X})	3.80	3.58	3.85	3.91
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.80	-	.32	.05	.11
15,001–20,000 บาท	3.58		-	.27	.36 (.03*)
20,001–20,000 บาท	3.85			-	.06
30,001 ขึ้นไป	3.91				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานการทำเรือที่มีรายได้ต่ำกว่า 15000 บาท แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท, 20,001–20,000 บาท และรายได้ 30,001 ขึ้นไป โดยพนักงานการทำเรือที่มีรายได้ต่ำกว่า 15000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าพนักงานการทำเรือที่มีรายได้ 20,001–20,000 บาท และรายได้ 30,001 ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	95	4.25	0.58	มาก
15,001–20,000 บาท	50	3.74	0.58	มาก
20,001–20,000 บาท	60	3.85	0.72	มาก
30,001 ขึ้นไป	138	3.98	0.72	มาก
รวม	343	3.95	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าผู้ที่มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป, รายได้ 20,001–20,000 บาท น้อยที่สุดผู้ที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านอาชีวอนามัย จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.55	3	3.85	8.67	0.02*
ภายในกลุ่ม	150.54	339	0.44		
รวม	162.09	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานการทำงานเร็วที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายได้ด้วยวิธีการของ Scheffé ดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

รายได้	(\bar{X})	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001–20,000 บาท	30,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.25	-	.51 (.01*)	.50 (.01*)	.21
15,001–20,000 บาท	3.74		-	.11	.26
20,001–30,000 บาท	3.83			-	.16
30,001 ขึ้นไป	3.98				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานการทำเรือที่มีรายได้ต่ำกว่า 15000 บาท แตกต่างกับพนักงานการทำเรือที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท โดยพนักงานการทำเรือที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงมากกว่าพนักงานการทำเรือที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.45 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทาง	ความถี่
1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน	15
2) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่จริงจัง	9

จากตารางที่ 4.45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ราย และ 2) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่จริงจัง จำนวน 9 ราย

ตารางที่ 4.46 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทาง	ความถี่
1) การควบคุมพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ยังไม่มากพอ	9
2) ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านนี้ประจำแต่ละหน่วยงาน	8
3) อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ควรมีระบบที่ชัดเจน	5

จากตารางที่ 4.46 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านอาชีวอนามัยในการ ทำงาน ดังนี้ คือ 1) การควบคุมพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ยังไม่มากพอ จำนวน 9 ราย 2) ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านนี้ประจำแต่ละหน่วยงาน จำนวน 8 ราย และ 3) อุปกรณ์ ป้องกันต่าง ๆ ควรมีระบบที่ชัดเจน จำนวน 5 ราย

ตารางที่ 4.47 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทาง	ความถี่
1) ให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	12
2) สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน	10

จากตารางที่ 4.47 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ดังนี้ คือ 1) ให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อม จำนวน 12 ราย และ 2สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จำนวน 10 ราย



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด ในการศึกษาขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย รวมถึงการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีผลการวิจัยประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน 1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว สรุปผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

5.1 สรุป

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร" ทำให้ทราบผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4, อายุ 51-60 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2, อายุ 21-30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9, อายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และ น้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และน้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป จำนวน 138 คนคิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และน้อยที่สุด 15,001-20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและจำแนกในแต่ละด้าน ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านอาชีวอนามัย รองลงมาได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญกับการ

ปฏิบัติตามกฎกระทรวงด้านความปลอดภัยในการทำงาน โครงการสนองต่อความต้องการของชุมชน รองลงมาได้แก่ ข้อ 7. ที่ว่า ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. ที่ว่า ท่านให้การให้ความสำคัญในปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย ตามลำดับ

ด้านอาชีวอนามัย พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 4. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน รองลงมาได้แก่ ข้อ 1. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญในการควบคุมพื้นที่การทำงานและพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 3. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่สื่ออื่น ๆ เป็นต้น รองลงมาได้แก่ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5. ที่ว่า ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง เสียง ตามลำดับ

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ที่มี เพศ อายุ และรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านอาชีวอนามัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีข้อเสนอแนะดังนี้คือ 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานจำนวน 15 ราย และ 2) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่จริงจัง จำนวน 9 ราย

ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน พบว่ามีข้อเสนอแนะดังนี้คือ 1) การควบคุมพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ยังไม่มากพอ จำนวน 9 ราย 2) ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านนี้ประจำแต่ละหน่วยงานจำนวน 8 ราย และ 3) อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ควรมีระบบที่ชัดเจนจำนวน 5 ราย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีข้อเสนอแนะดังนี้คือ 1) ให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จำนวน 12 ราย และ 2) สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานจำนวน 10 ราย

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็นด้วยกัน ผู้วิจัยขอนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

5.2.1 การศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร

พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นอย่างนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ, การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน, การจัดกิจกรรม 5ส. ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ ได้ให้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า "มนุษย์มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น แต่ความต้องการของมนุษย์นั้น มีมากมายและแตกต่างกัน ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็จะไม่มีความหมายอีกต่อไป" ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามาแทนที่ มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในด้านความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ หรือความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และพอใจต่อกฎข้อบังคับดังกล่าว เพราะ ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่รัฐบังคับใช้เพื่อให้หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ถือปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้าง เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของลูกจ้างหรือพนักงานเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัย

ค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้

เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงด้านความปลอดภัยในการทำงาน. โดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปราย ได้ว่าพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับดังกล่าว เพราะเป็นสวัสดิภาพของตนเอง และกระทบกระเทือนไปถึงครอบครัวและการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) บิดาแห่งการป้องกันอุบัติเหตุทางการอุตสาหกรรม เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ โดยมีหลักการสำคัญคือ การเรียงลำดับการประสบอันตรายเป็นขั้นตอน ถ้าเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ขั้นตอนที่หนึ่งเกิดขึ้น ก็จะส่งผลกระทบไปยังขั้นตอนอื่น ๆ ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. ที่ว่า ท่านให้การให้ความสำคัญในปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย โดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นนโยบายจากภาครัฐในการปฏิบัติตามกฎกระทรวง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครชาติ ดิณสุลานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้ ทักษะ ทศอพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาในสายงานธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจก่อสร้าง และบำรุงรักษา” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความรู้ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ทักษะด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ดี

2) ด้านอาชีวอนามัย พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎกระทรวง และสถานประกอบการ เช่น การปฏิบัติตามเกี่ยวกับการควบคุมพื้นที่การทำงานและพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ เรืองเดชาวิวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงาน ช่อมบำรุงรักษาต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 74.3 พนักงานมีความคิดเห็นต่อหน้าที่ การ

จัดการของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง การจัดองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง การชักจูง อยู่ในระดับน้อย และการควบคุม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านอาชีพอนามัย พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 4. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานเห็นว่าเป็นการป้องกันที่ต้นเหตุ หมายถึง การบริหารงานที่จะดำเนินงานเพื่อลด ขจัด หรือป้องกันที่ต้นเหตุ เพราะคิดเห็นว่าการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของลูกจ้างหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรืออุบัติเหตุอันตรายล้วนแต่มีต้นเหตุมาจากความผิดพลาดเบื้องต้น หากได้ทำการป้องกันแก้ไข สภาพงานต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นแล้ว ก็จะทำให้โอกาสการเกิดอุบัติเหตุอันตรายน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสรา สุขสว่าง ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกกับสภาพความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิค จังหวัดปทุมธานี” พบว่า จิตสำนึกความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับขนาดโรงงาน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญในการควบคุมพื้นที่การทำงาน และพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ พนักงานการทำเรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การมีเครื่องหมายเตือนเป็นการเสริมสร้างความปลอดภัยให้เข้าไปสู่กระบวนการผลิต เป็นการสร้างวิธีการจูงใจพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย และมีการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรภาณุ สรรณวิษณุ ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการศึกษาการบริหารความปลอดภัย พบว่า มีการ ปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การและการบริหารความปลอดภัย โดยส่วน รวมอยู่ในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ กำหนดนโยบายและการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

3) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การออกเป็นกฎระเบียบซึ่งเป็นนโยบายของภาครัฐ ให้องค์กรถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยธวัช ทองอินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท ธานีรินทร์ เอลน่า จำกัด จังหวัดเชียงใหม่”

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 82.5

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่สื่ออื่น ๆ เป็นต้น พนักงานการทำเรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย การจัดกิจกรรมดังกล่าวของหน่วยงานเป็นการใส่ใจต่อพนักงาน และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน และเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร นั้น ๆ เป็นการประสบความสำเร็จของรัฐในการบังคับให้หน่วยงานนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ เรื่องเศษขวัดฉนวน ได้วิจัยเรื่อง "ทัศนคติของพนักงาน ช่อมบำรุงรักษา ต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 74.3

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5. ที่ว่า ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง เสียง อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีความเข้าใจต่อการบังคับใช้กฎกระทรวงดังกล่าว เพราะการทำงานที่ปลอดภัยและบรรยากาศน่าทำงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายและรู้สึกดีต่องาน ต่อหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยธวัช ทองอินทร์ ได้วิจัยเรื่อง "ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท ธานินทร์ เอลน่า จำกัด จังหวัดเชียงใหม่" ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมเรียงตามลำดับด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้านภาวะแวดล้อมสารเคมี มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 100.00 เรื่องภาวะแวดล้อมความร้อน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.3 เรื่องเครื่องจักร มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.0 เรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 81.6 เรื่องภาวะแวดล้อมเสียง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.7 เรื่องภาวะแวดล้อมแสงสว่าง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.9

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร

พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มี เพศ อายุ และรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงในการทำงาน ปี พ.ศ. 2549 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการตามกฎกระทรวงในการทำงาน ปี พ.ศ. 2549 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามลำดับ ดังนี้

1) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานทั้งชายและหญิงก็ต้องการความปลอดภัยในชีวิตเหมือนกัน แต่มีความคิดต่างกันเพราะผู้ชายจะมีความมั่นใจในตนเองมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒ บัวประเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด (โรงงานศรีราชา)" ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะต่างกันที่สวัสดิการหน่วยงานต่างกับหน่วยงานเอกชนที่อัตราผลตอบแทนน้อยกว่า สวัสดิการน้อยกว่า แต่รัฐวิสาหกิจมีสวัสดิการดีกว่าอัตราเงินเดือนสูงกว่า ลักษณะการทำงานก็ไม่กดดันเหมือนเอกชน

2) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการคิดพิจารณาในสิ่งที่พบเห็นต่างกัน เมื่ออายุมากขึ้นประสบการณ์มากขึ้นวุฒิภาวะก็เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์และอายุ ความคิดอ่าน การตัดสินใจต่าง ๆ ก็แปรเปลี่ยนและเพิ่มขึ้นตามวัย ทำให้สามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ รับรู้ และ

ปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกต้องชัดเจนรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒ บัวประเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด (โรงงานศรีราชา)" ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมไม่ต่างกัน อภิปรายได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การคิดวิเคราะห์แยกแยะและตัดสินใจในชีวิตประจำวัน แต่ทุกคนต้องการความปลอดภัยเหมือนกัน ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ของมาสโลว์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครชาติ ดิณสุลานนท์ ได้วิจัยเรื่อง "ความรู้ ทัศนคติ ต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาในสายงานธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจก่อสร้าง และบำรุงรักษา"พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีทัศนคติด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

4) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่รายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า รายได้ต่างกันเพราะหน้าที่ความจำเป็นประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒ บัวประเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด (โรงงานศรีราชา)" ผลการเปรียบเทียบพบว่า รายได้ต่อเดือน

ต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งต่างกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ผลตอบแทนสวัสดิการต่างกับพนักงานบริษัทเอกชน

5.2.3 การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยรวม ตามลำดับความสำคัญของปัญหาดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยาก ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานจำนวน 15 ราย และ 2) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่จริงจัง จำนวน 9 ราย

ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) การควบคุมพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ ยังไม่มากพอ จำนวน 9 ราย 2) ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านนี้ประจำแต่ละหน่วยงาน จำนวน 8 ราย และ 3) อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ควรมีระบบที่ชัดเจน จำนวน 5 ราย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) ให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จำนวน 12 ราย และ 2) สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จำนวน 10 ราย

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร” มีข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัย และอภิปรายผลแล้ว จึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านอาชีวอนามัย รองลงมาได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นการทำเรื่องแห่งประเทศไทย จึงควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการตรวจสอบหรือเข้มงวดกับระบบ 5ส ให้จริงจัง และทุกคนถือปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานการทำเรือมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดตั้ง คณะทำงานหรือพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎกระทรวงเพื่อให้เห็นถึงอันตราย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1. ที่ว่า ท่านให้การให้ความสำคัญในปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการสร้างจิตสำนึกและให้ความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอแก่พนักงาน

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 ด้านอาชีวอนามัย พบว่า พนักงานการทำเรือมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการมีคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้พนักงานลงลายมือชื่อรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรในการปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการเพิ่มมาตรการการทำงานในงานอันตราย และมีเครื่องหมายเตือนภัย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญในการควบคุมพื้นที่การทำงาน และพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดทำสถิติแสดงให้พนักงานเห็นและได้ตระหนักถึงอันตรายให้มากขึ้น

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานการทำเรือมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการทำงาน พ.ศ.2549 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการให้ความรู้และได้รับการอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่สื่ออื่น ๆ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการ

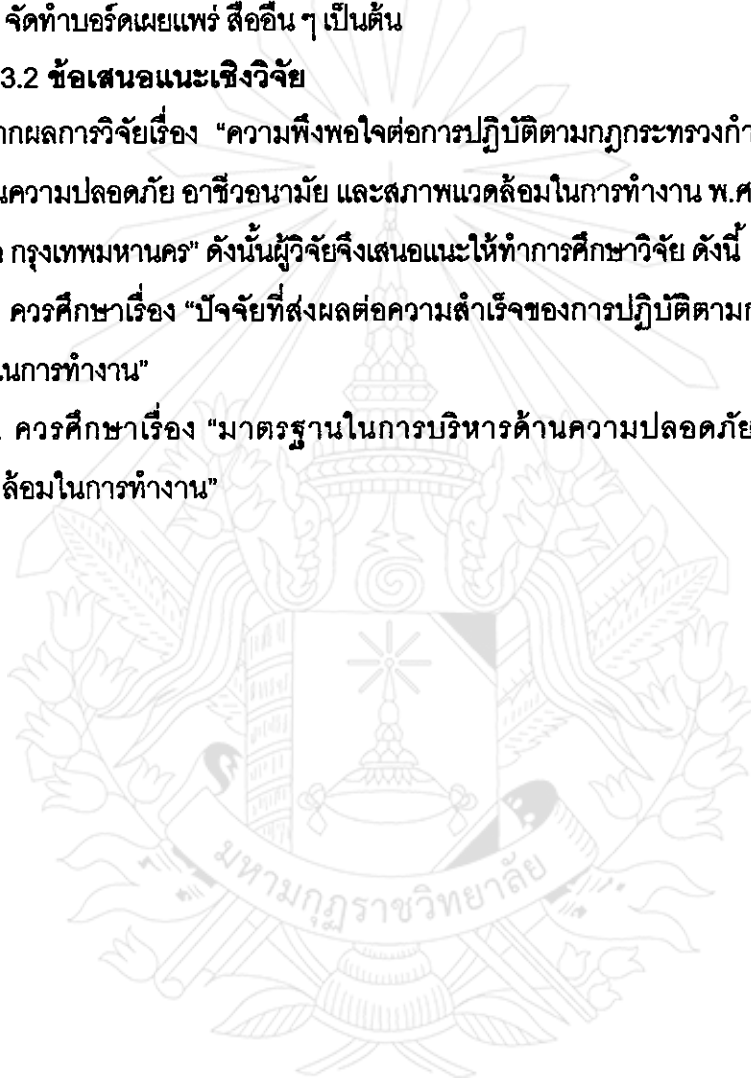
ประกาศผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่างและเสียงแก่พนักงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5. ที่ว่า ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง เสียง อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่ สื่ออื่น ๆ เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร” ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานในการทำงาน”
2. ควรศึกษาเรื่อง “มาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, 2551.

มยุรี อนุมานราชธน, รศดร., นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เนท, 2549.

โยธิน คำนถนยุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ, 2539.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์ลิเคชั่นส์, 2546.

วรงค์ จันทรร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสกายบล็อกการพิมพ์, 2542.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี ไพรีทอง. การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

สำนักงานประกันสังคม. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน รายงานประจำปี 2554. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประกันสังคม, 2554.

สุจินต์ ธรรมชาติ. การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีคิด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

สุชา จันทรหอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่พิทยา, 2520.

2) บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการแรงงาน, "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน", บทความ, (21 เมษายน 2554) <กระทรวงแรงงาน> (21 April, 2011).

3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์

กาญจนา ดำจตุติ. "ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตบางคอแหลม". สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552.

เกสรฯ สุขสว่าง. "ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกกับสภาพความปลอดภัยของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิคจังหวัดปทุมธานี". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535.

จิตรภาณุ สรรค์วิชัย. "การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรม การผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536.

ชัยธวัช ทองอินทร์. "ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท ธาณินทร์ เอลน่า จำกัด จังหวัดเชียงใหม่". ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

นงลักษณ์ นภาศิริกุลกิจ. "การนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการใช้แรงงานเด็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.

พงษ์สวัสดิ์ เรื่องเดชาวิวัฒน์. "ทัศนคติของพนักงานซ่อมบำรุงต่อการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง". ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

พัฒนะ วัฒนปรีชากุล. "ความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริการท่าเรือกรุงเทพ". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2545.

พิมพ์ใจ สายวิภู. "ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

มานะ พิจุล. "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.

ลลิตา กรองแก้ว. "การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพใน
จังหวัดปทุมธานีตามกฎหมายกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549". **วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

ศราวดี บัวประเสริฐ. "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและ
การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 :
ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซีทีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด (โรงงานศรีราชา)". **สารนิพนธ์
ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553.

ศิริชัย จันทสิงห์. "มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน". **วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

เศกสิทธิ์ สุภาอ้วน ร้อยตำรวจเอก. "ความพึงพอใจของผู้เสียหายคดีฆาตกรรมซึ่งกระทำซ้ำเราที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์. "ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อโครงการส่งเสริมการปลูกมะเขือเทศแบบมี
สัญญาผูกพันในจังหวัดลำปาง". **การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

อดิگانต์ ชี้อัสต์ย์. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ
ทำงานระดับวิชาชีพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,
2549.

อัครชาติ ดิณสุลานนท์. "ความรู้ ทัศนคติ ต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค กรณีศึกษาในสายงานธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจก่อสร้าง และบำรุงรักษา". **ภาคินิพนธ์
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

1. ภาษาอังกฤษ

1) Books

Heinrich, W.H. *Industrial Accident Prevention*. New York : St Martin Press, 1983.

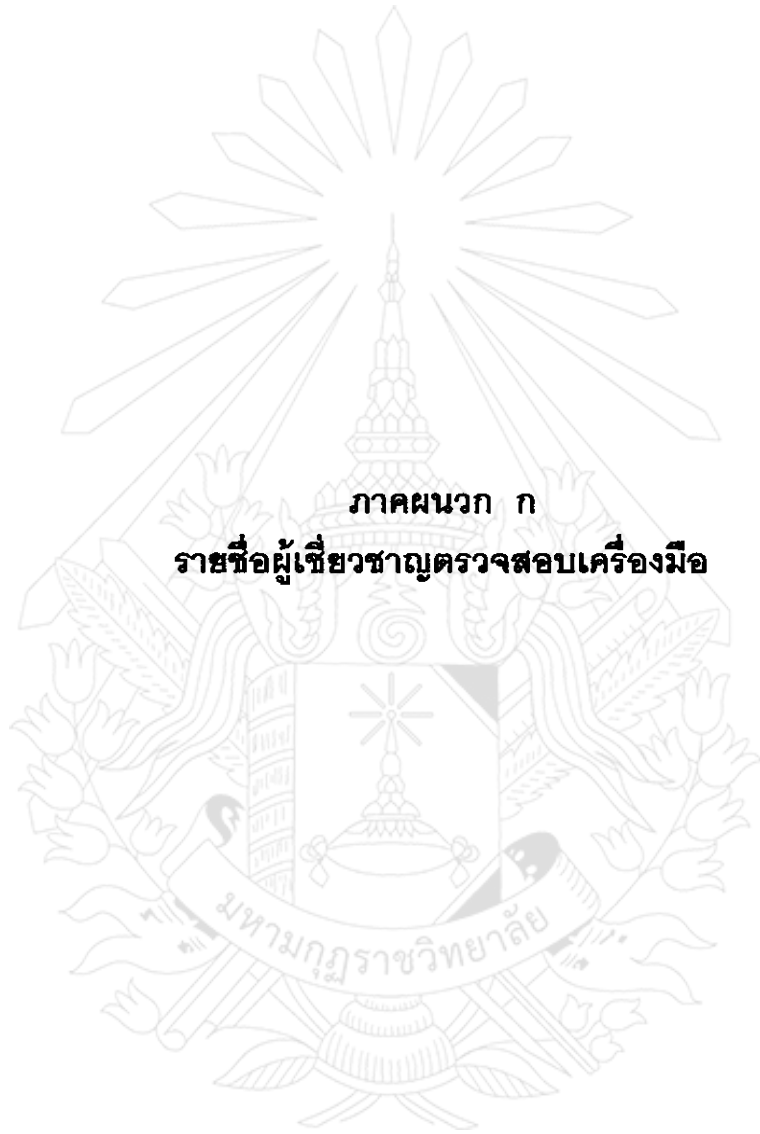
Maslow, Abraham H. *Hierarchy of Needs*. New York : Harper and Row, 1954.

Van Meter and Van Horn. *Administration and Society*. London Macmillan, 1975.



ภาคผนวก

มทามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รัฐศาสตร์ ประเทศอินเดีย

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. นายสมชาย กิจวารี

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต สาขา เทคโนโลยีและ
นวัตกรรมทางการศึกษา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ

ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักความปลอดภัยแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. นายศราวุฒ บัวประเสริฐ

วุฒิการศึกษา ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักความปลอดภัยแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ที่ ศธ ๖๐๐๒ (๑) / ๐๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ วัดบวรนิเวศวิหาร ถ.พระสุเมรุ กทม.๑๐๒๐๐

โทร. (๐๒) ๒๔๑-๖๔๒๗, ๒๔๒-๘๓๐๒-๓, ๘๒-๘๑๐๕.

๒๔๒-๘๑๐๙, ๒๔๒-๑๗๑๕ โทรสาร: (๐๒) ๒๔๑-๐๒๙๔

๒๒ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
เจริญพร นายสมชาย กิจวาริ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจรุณี เชื้อสายรักษ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิจัยเพื่อสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” โดยมี ผศ.(พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ ตามสำเนาแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด ที่ส่งมาพร้อมนี้แล้ว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๐๐๒ (๑) / ๐๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ วัดบวรนิเวศวิหาร ถนนพระสุเมรุ กทม. ๑๐๒๐๐

โทร. (๐๒) ๒๔๑-๖๔๒๗, ๒๔๒-๘๓๐๒-๓, ๘๒-๘๑๐๕.

๒๔๒-๘๑๐๙, ๒๔๒-๑๗๑๕ โทรสาร: (๐๒) ๒๔๑-๐๒๙๔

๒๒ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
เจริญพร นายศราวุฒ บัวประเสริฐ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

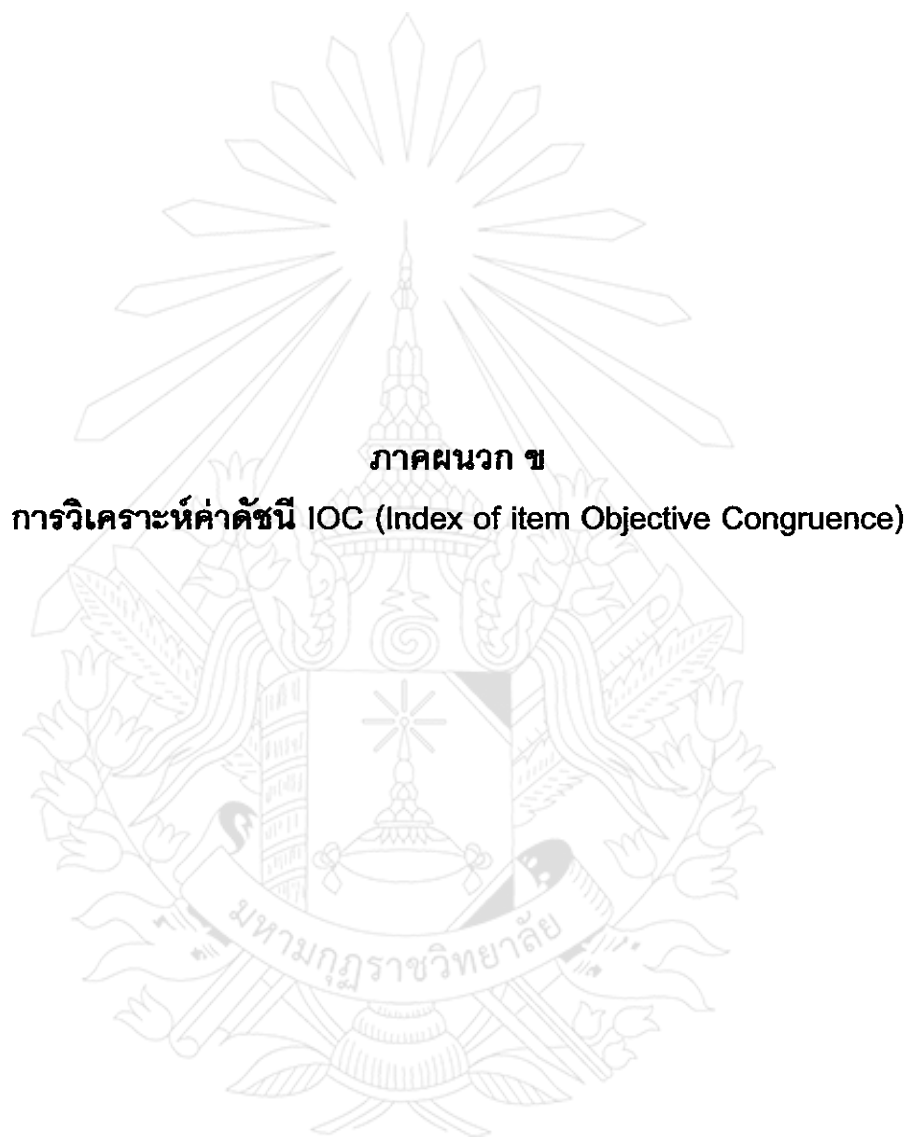
ด้วย นางสาวจารุณี เชื้อสายรักษ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิจัยเพื่อสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” โดยมี ผศ.(พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ ตามสำเนาแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด ที่ส่งมาพร้อมนี้แล้ว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of item Objective Congruence)

การวิเคราะห์ด้วยดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence)

"ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ"

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 1=เห็นด้วย 0=ไม่แน่ใจ -1=ไม่เห็นด้วย

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
(ค่า IOC ที่ใกล้ 1 ถือว่า ดี ถ้าต่ำกว่า 0.67 ต้องปรับปรุงแก้ไข					1.0	



ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total	Alpha if Item Deleted	n
A1	70.781	32.884	0.107	0.874	30
A2	70.848	32.583	0.144	0.860	30
A3	70.848	32.937	0.038	0.871	30
A4	71.015	29.257	0.642	0.851	30
A5	71.115	29.100	0.571	0.873	30
A6	71.015	31.044	0.389	0.880	30
A7	71.048	30.137	0.553	0.855	30
B1	71.048	30.567	0.403	0.860	30
B2	71.081	30.797	0.358	0.872	30
B3	71.015	29.628	0.669	0.881	30
B4	70.948	29.593	0.615	0.852	30
B5	70.848	31.304	0.449	0.869	30
C1	70.848	32.142	0.191	0.856	30
C2	71.015	29.628	0.669	0.861	30
C3	70.815	32.847	0.097	0.847	30
C4	71.048	31.987	0.142	0.851	30
C5	70.948	32.169	0.127	0.851	30
C6	70.815	31.274	0.506	0.838	30
C7	70.915	30.853	0.484	0.837	30
C8	71.015	29.257	0.642	0.831	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of case
70.933	31.030	5.577	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
.88	20



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

เรื่อง

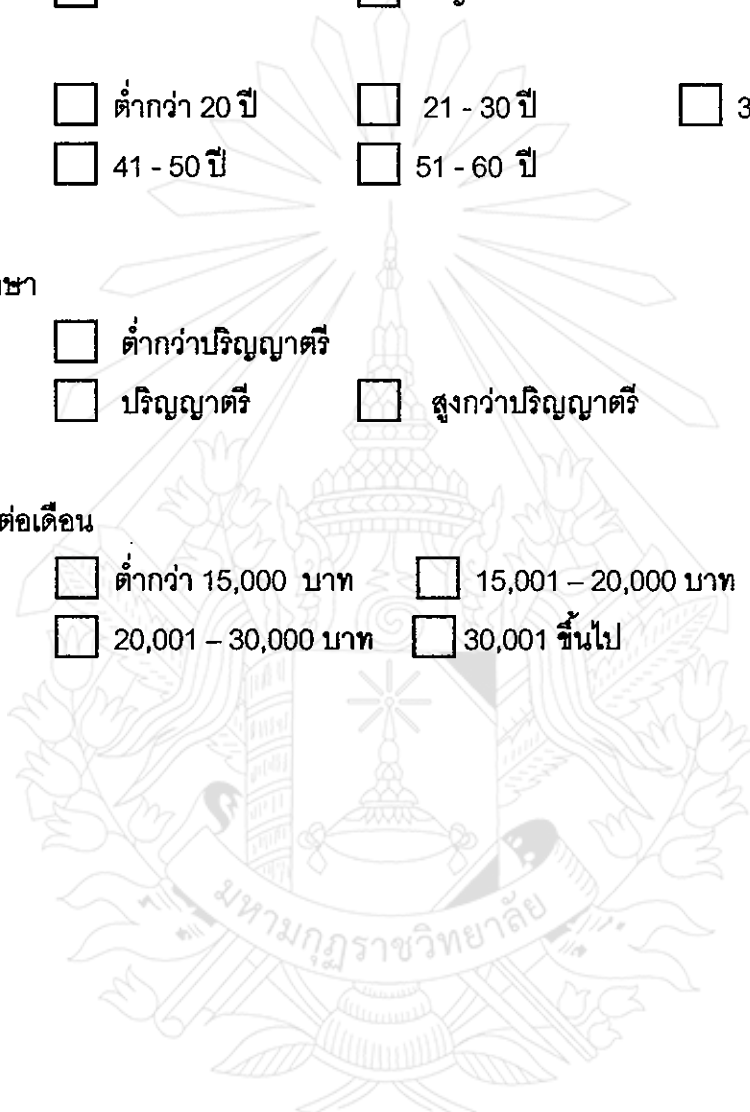
ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร
และการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ.2549
ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่กำหนดให้

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี
3. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
1. ท่านให้การให้ความสำคัญในปฏิบัติตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย					
2. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
3. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ, การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน, การจัดกิจกรรม 5 ส.					
4. การปฏิบัติตามกฎกระทรวงเกี่ยวกับการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล					
5. ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลระหว่างปฏิบัติงาน					
6. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
7. ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
2 ด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน					
1. ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน					
2. ท่านให้ความสำคัญในการควบคุมพื้นที่การทำงานและพื้นที่อันตรายจัดให้มีเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ					
3. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับเครื่องหมายเตือนภัยต่าง ๆ (SAFETY SIGN)					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ	ระดับทัศนคติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
4. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมืออย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงาน					
5. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรการการขออนุญาตทำงานในงานอันตราย (Permit to Work)					
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ท่านให้การสนับสนุนในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2. ท่านให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การจัดนิทรรศการ จัดทำบอร์ดเผยแพร่สื่ออื่น ๆ เป็นต้น					
4. ท่านได้รับการอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง เสียง					
6. ในการทำงานที่มีเสียงดังเกินกฎหมายกำหนดท่านใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล					
7. ท่านให้ความสำคัญการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน , แสงสว่างและเสียง					
8. ท่านให้ความสำคัญกับผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่างและเสียง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารและ
การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

.....
.....
.....

2. ด้านอาชีวอนามัย

.....
.....
.....

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....
.....
.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : นางสาว จารุณี เชื้อสายรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด : 15 พฤศจิกายน 2509
สถานที่เกิด : กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน : 9/5 หมู่ 8 ตำบลโพชนไก่ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

การศึกษา

พ.ศ. 2530 : ปริญญาตรีศิลปศาสตร์บัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2547 : ปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประสบการณ์การทำงาน

: นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน