ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
ฐากูร ควรสมาน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินครวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ตุลาคม พ.ศ. 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

613.62
ฐ162ป
ร.3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

27 ส.ค. 2548

บทคัดย่อ

ของ

ฐากูร ควรสมาน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินครวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ตุลาคม พ.ศ. 2547

ร.3

ฐากูร ควรสมาน. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง

การวิจัยครั้งนี้ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าที่วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช่วิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 11.0

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร ของพนักงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

FACTORS ASSOCIATED WITH THE PARTICIPATION OF WORKERS OF ELECTRICITY GENERATING OF AUTHORITY OF THAILAND , SOUTH BANGKOK POWER PLANT , IN THE OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM TIS 18001

AN ABSTRACT

OF

MR.THAKOON KUENSMAN

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Business Administration in Management

at Srinakharinwirot University

October 2004

Thakoon Kuensman (2004). *Factors Associated with the Participation of Workers of Electricity Generating of Authority of Thailand , South Bangkok Power Plant , in The Occupational Health & Safety Management System TIS 18001* . Master Project, Executive M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assist. Prof. Pajongsak Moudsong

The Objective of this research were to study Participation of Workers of Electricity Generating of Authority of Thailand towards the Occupational Health & Safety Management System TIS 18001 in three aspect : planning participation , implementing through planning and evaluation participation and compared the participation in those aspects under the classification of sex , age , educational level , period of time working and the current position , and then also , to study the factors associated with the participation of workers to Occupation Health & Safety System TIS 18001. The sample were 270 workers. The questionnair was constructed and used as a tool to collect data. Percentage , mean , standard deviation , t-test , One-Way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation were used for statistical analysis.

The research results were as follows:

1. The works participated towards the Occupational Health & Safety Magagement System TIS 18001 in overall and each aspect was at moderate level .
2. There was no statistical significant difference in overall and each aspect for the participation of works with different sex and period of time working.
3. There was no statistical significant difference in overall aspect. In the aspect of planning participation , there was statistical significant difference at level 0.05 for the partication of works with different age.
4. There was no statistical significant difference in overall and each aspect at level 0.01 for the participation of workers with different educational level and current position.
5. Knowledge and understanding factor , satisfaction factor and information perception factor were significant positively associated with the participation of workers towards the Occupational Health & Safety Magagement System TIS 18001 at level 0.01.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ สิฏฐากร ชูทรัพย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ่มไทย)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 15 เดือน ธันวาคม พ.ศ.2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะสมบูรณ์มิได้ หากขาดความอนุเคราะห์และความเมตตาจากผู้ทรงคุณวุฒิ กรุณาให้คำแนะนำชี้แนะแก้ไขจนผู้วิจัยสามารถเรียบเรียงปริญญานิพนธ์ได้สมบูรณ์ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาตรวจทานข้อบกพร่องรวมทั้งกรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งนับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจัดทำวิจัยสามารถเรียบเรียงงานวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ่มไทย อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ และอาจารย์ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ ในความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ่มไทย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง และอาจารย์สิฏฐากรชูทรัพย์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการเรียบเรียงสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

ขอบคุณโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และพนักงานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยฉบับนี้

ขอบคุณเพื่อนนิสิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ และเพื่อนทุกคนสำหรับความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอบคุณภรรยาที่สร้างแรงบันดาลใจที่ยิ่งใหญ่ ที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในทุกด้านเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาของผู้วิจัย สำหรับโอกาสทางการศึกษาที่ดีที่สุดของชีวิตที่ท่านสองเป็นผู้สร้างผู้ให้ทั้งแรงกายกำลังใจและการอบรมเลี้ยงดูจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้ได้

ประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง อันเป็นพื้นฐานทางการศึกษาซึ่งเกิดผลแห่งความสำเร็จในการเรียบเรียงสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ฐากูร ควรสมาน

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมติฐานในการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความเป็นมาของโรงไฟฟ้าพระนครใต้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	9
	ความหมายของมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	10
	ขั้นตอนหลักในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	10
	การนำมาตรฐานไปใช้	11
	ประโยชน์ที่จะได้รับ	11
	มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 และข้อกำหนดที่สำคัญ	12
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	18
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	20
	แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	21
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	25
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัย	33
	การกำหนดประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง	33
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
	ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	68
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	69
	ข้อเสนอแนะ	72
	บรรณานุกรม	74
	ภาคผนวก	78
	ภาคผนวก ก	79
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	90

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ 44

2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้..... 34

3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน 44

4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการ.....
อาชีวอนามัย มอก. 18001 45

5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการร่วมวางแผนรายข้อ..... 45

6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนรายข้อ..... 46

7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการร่วมประเมินผลรายข้อ..... 46

8 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 จำแนกตามเพศ..... 48

9 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 จำแนกตามอายุ..... 48

10 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 จำแนกตามการศึกษา..... 49

11 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน..... 49

12 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....
51

13 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน..... 52

14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน
ต่างกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001..... 53

15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน
ต่างกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมวางแผน..... 53

16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน
ต่างกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน..... 54

17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน
ต่างกันกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมประเมินผล..... 54

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้าน.....	55
19	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านระเบียบปฏิบัติรายข้อ	56
20	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติรายข้อ.....	56
21	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านขั้นตอนปฏิบัติรายข้อ.....	57
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้าน.....	59
23	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพึงพอใจของพนักงานในระบบการจัดการ มอก. 18001 โดยรวมและรายด้าน.....	60
24	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติรายข้อ.....	60
25	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ รายข้อ.....	61
26	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพการทำงานรายข้อ.....	62
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้าน.....	63
28	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้าน.....	64
29	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลรายข้อ ...	64
30	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์รายข้อ...	65
31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้าน.....	66

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ภาพประกอบแสดงกรอบแนวความคิดพื้นฐานของการวิจัย.....	7
2	ภาพประกอบแสดงตัวแบบการสื่อสารในการรับรู้ข่าวมูลข่าวสาร.....	17

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพการในปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการใช้แรงงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายมากขึ้น ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจตลอดเวลา เพราะผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น นอกจากจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองแล้ว ยังส่งผลกระทบไปถึง บุตร ภรรยา พ่อแม่พี่น้องอีกด้วย ซึ่งเป็นความสูญเสียที่เกินกว่าที่คาดคิดหรือเรียกกลับคืนมาได้ บางครั้งอุบัติเหตุยังทิ้งร่องรอยของความขมขื่นเอาไว้อีกตลอดชีวิต เช่น ความพิการ ความเจ็บปวดทรมาน บางธุรกิจอุตสาหกรรมอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นอาจหมายถึงความสิ้นเนื้อประดาตัวไม่เพียงแต่ขององค์กร ยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมและสังคมโดยรอบอีกด้วย เช่น ไฟไหม้ โรงงานระเบิด พนักงานและชุมชนโดยรอบได้รับสารอันตรายซึ่งอาจถึงแก่ชีวิตได้ (ศูนย์ธุรกิจบริการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน).

จากสถานการณ์ที่มีการเกิดอุบัติเหตุอันตรายในสถานประกอบกิจการ ยังคงมีสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานอย่างต่อเนื่องจากการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง ถึงแม้ว่าภาครัฐได้ใช้กลวิธีต่างๆ ในการลดการประสบอันตรายจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การลดอัตราการประสบอันตรายยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยจะเห็นได้ว่าได้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงหลายครั้ง เช่นการระเบิดในโรงงานผสมสี โรงงานแป้ง การรั่วไหลของสารเคมีต่างๆที่เป็นพิษในโรงงาน และการเกิดอัคคีภัยในโรงงานสารเคมี รวมถึงการถล่มของอาคารโรงงาน ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ ได้นำมาซึ่งความสูญเสียมากมาย แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และเสียชีวิตจำนวนมาก จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานโดยกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้เร่งระดมมาตรการเชิงรุกให้สถานประกอบกิจการต่างๆโดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีการประสบอันตรายอยู่ในเกณฑ์สูงเพื่อดำเนินการลดสถิติการประสบอันตรายลง ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนพบว่า มีสถานประกอบกิจการ 16 ประเภท ที่มีสถิติการประสบอันตรายอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งได้แก่ กิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมผลิตอาหาร – เครื่องดื่ม อุตสาหกรรมปั่น – ทอ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมเครื่องเรือน เครื่องใช้ไม้ อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องแต่งกายจากผ้า กิจการภัตตาคาร โรงแรม ห้างสรรพสินค้า อุตสาหกรรมผลิตยาง (ธรรมชาติ) อุตสาหกรรมผลิต – ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ - ไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ และอุตสาหกรรมการไสอบ อาบน้ำยาไม้ ผลิตไม้บาง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2544:1)

โรงไฟฟ้าพระนครใต้ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบงานคุณภาพ โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนากิจกรรมคุณภาพต่างๆ ให้สอดคล้องกัน การดำเนินงานในแต่ละช่วงมาโดยตลอด เนื่องจากระบบงานคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและจัดการธุรกิจด้านพลังงาน ที่มีมาตรฐานและได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมุ่งหวังให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักการกำกับดูแลที่ดี ซึ่งในปัจจุบันโรงไฟฟ้าพระนครใต้มีกิจกรรมคุณภาพหลักที่ดำเนินการอยู่ 4 เรื่อง ได้แก่ งานสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาคุณภาพ งานควบคุมความปลอดภัย และงานมาตรฐานอุตสาหกรรม

ในส่วนของระบบการบริหารความปลอดภัย ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานและมุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในระบบงานหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของหน่วยงานโดยในปี พ.ศ. 2535 มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และนำนโยบายในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเข้ามาใช้ในระบบบริหารงานความปลอดภัย และในปี 2538 ได้นำระบบการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ Modern Safety Management (MSM) เข้ามาใช้ ซึ่งมีการตรวจติดตาม และตรวจประเมินผลอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน เพื่อร่วมกันสอดส่องดูแล ตรวจสอบ และป้องกัน เรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นับแต่การนำระบบดังกล่าวใช้งานได้สำรวจพบว่าสถิติอุบัติเหตุของโรงไฟฟ้า รวมทั้งสถิติอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานลดลงอย่างต่อเนื่องโดยในปี พ.ศ. 2541 สามารถสร้างสถิติชั่วโมงความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน ได้ถึง 1,059,622 กำลังคน – ชั่วโมง และในปี พ.ศ. 2545 สามารถสร้างสถิติชั่วโมงความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 2,666,800 กำลังคน – ชั่วโมง ซึ่งสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสัมฤทธิ์ผลของระบบงานควบคุมความปลอดภัยของโรงไฟฟ้าได้เป็นอย่างดี (โรงไฟฟ้าพระนครใต้ 30 ปี, 2545 : 36-37)

เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารงานความปลอดภัย มีความเป็นมาตรฐานสากล โรงไฟฟ้าพระนครใต้จึงได้เริ่มพัฒนาและปรับปรุงเข้าสู่ระบบมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (Thai Industrial Standard) มอก. 18001 ซึ่งช่วยในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์กร โดยได้นำเข้าใช้งานเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2545 การดำเนินงานตามมาตรฐานนี้ เริ่มจากการบ่งชี้อันตรายและประเมินความเสี่ยง รวมถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานควบคุมความเสี่ยง โดยต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ระเบียบปฏิบัติ นอกจากนี้จะมีการตรวจประเมินผล เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อหาข้อบกพร่องของระบบ และนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ แก้ไข และนำไปกำหนดแผนงานในเชิงป้องกันที่เหมาะสมต่อไป (โรงไฟฟ้าพระนครใต้ 30 ปี, 2545 : 36-37).

ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อเราทุกคนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเราโดยตรง หน่วยงานหรือองค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงหันมาใส่ใจ เน้นประโยชน์ในการบำรุงขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของบุคลากรในกระบวนการทำงานต่างๆ กัน และเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้ปลอดภัยมากขึ้น โดยการชี้บ่งอันตรายและประเมินเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กรเองและชุมชนใกล้เคียงทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในองค์กรอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

จากการตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานและโรงไฟฟ้าพระนครใต้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นดังที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ ความรู้ความเข้าใจ ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลเป็นไปในทิศทางใดกับการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางประโยชน์และแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สามารถใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจต่อระบบที่ปรับเปลี่ยน และเกิดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการรักษาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านการร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติตามแผน และการร่วมประเมินผล

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทั้งสามด้านโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. ใช้เป็นแนวทางในการรับรู้ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการเข้ามีส่วนร่วมของบุคลากรต่อไป

3. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ในโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อรักษาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ให้มีคุณภาพและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้หรือขอบเขตในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 736 คน (แหล่งที่มา : แผนภูมิแสดงอัตรากำลังของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ข้อมูล ณ. วันที่ 31 ธันวาคม 2546).

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 270 คน โดยใช้ตาราง ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่าย คำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์ 2543:55-56).

$$f_s = \frac{n_s}{N_s} = \frac{n}{N}$$

f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ

n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ

N_s แทน ขนาดของกลุ่มประชากรของแต่ละชั้นภูมิ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

หน่วยงาน	ประชากร(คน)	สัดส่วน(%)	จำนวนตัวอย่าง
1. สังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า1	34.00	4.61	12.00
2. สังกัดฝ่ายการผลิต	355.00	48.20	130.00
3. สังกัดฝ่ายบำรุงรักษา	247.00	33.595	91.00
4. สังกัดฝ่ายธุรการ	100.00	13.595	37.00
รวม	736.00	100.00	270.00

2. ต่อจากนั้น เลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยส่งแบบสอบถามให้แต่ละสังกัดตอบ ให้ได้จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามสัดส่วนของแต่ละสังกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1. เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2. อายุ

1.1.2.1 ไม่เกิน 45 ปี

1.1.2.2 มากกว่า 45 ปี

1.1.3. ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.4.1 ไม่เกิน 10 ปี

1.1.4.2 มากกว่า10 ปี

1.1.5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

1.1.5.1 วิศวกร ระดับ 4 – 11

1.1.5.2 วิทยากร ระดับ 4 – 11

1.1.5.3 ช่างระดับ 3 – 9

1.1.5.4 ช่างชำนาญงาน

1.2 ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001

1.4 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก.18001

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 หมายถึง ระเบียบวิธีในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก.18001 ที่พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำและการช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงานและประการสำคัญคือ ช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุภายในองค์กรซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยขององค์กรที่มีต่อพนักงานนำไปสู่ความมั่นใจในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพขององค์กรอันก่อให้เกิดความได้เปรียบต่อองค์กรคู่แข่งในตลาดการค้าและเป็นผู้นำในวงการธุรกิจ

2. วิศวกร หมายถึง พนักงานที่มีคุณวุฒิในด้านวิศวกรรมทุกสาขาระดับ 4-11

3. วิทยากร หมายถึง พนักงานที่จบปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพต่างๆระดับ 4-11

4. ช่างระดับ 3 – 9 หมายถึง พนักงานที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงในสาขาวิชาชีพด้านช่างเทคนิคระดับ 3-11

5. ช่างชำนาญงาน หมายถึง พนักงานที่มีความชำนาญด้านช่างเฉพาะทาง และปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน

7. ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 หมายถึง สิ่งที่พนักงานใช้พิจารณาเกี่ยวกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ในการเข้าใจความหมายของระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานใช้พิจารณาเกี่ยวกับระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานได้แก่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ด้านสภาพการทำงาน

9. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง สิ่งที่พนักงานใช้พิจารณาเกี่ยวกับการได้รับทราบข้อมูลความเคลื่อนไหวต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยผ่านสื่อ ได้แก่ข้อมูลด้านผ่านสื่อบุคคล ข้อมูลด้านผ่านสื่อสิ่งพิมพ์

10. การมีส่วนร่วมของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีบทบาทในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ให้สำเร็จลุล่วงโดยร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและพนักงานต้องมีการใช้ความคิด และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในงานที่ตนรับผิดชอบ ในด้านต่อไปนี้

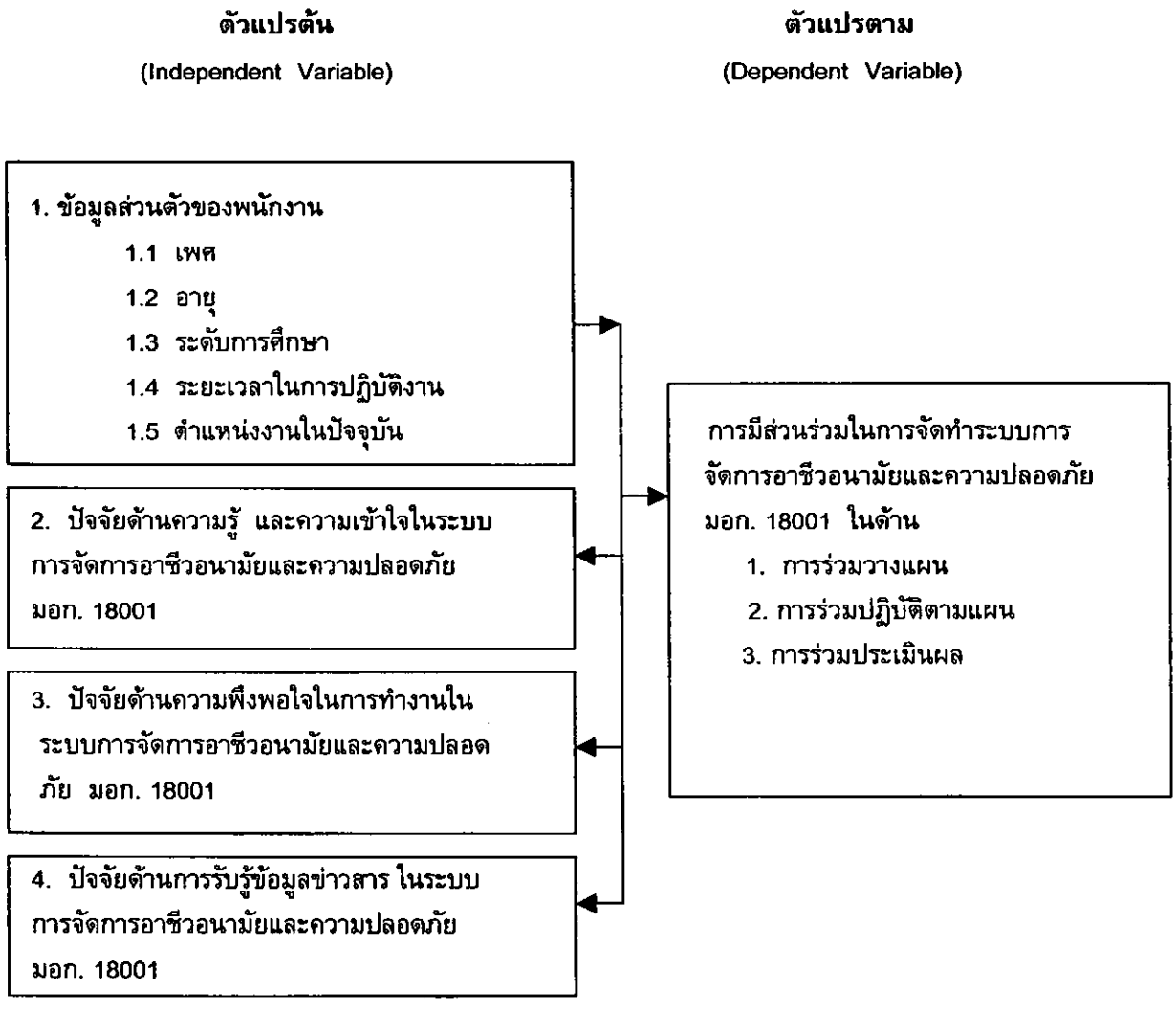
10.1 ด้านการร่วมวางแผน หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนาหรือปรึกษาหารือ การกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผน การปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงาน การพิจารณางบประมาณของโครงการ

10.2 ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงทราบละเอียดของโครงการการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ การอบรม การปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

10.3 ด้านการร่วมประเมินผล หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

6. ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

7. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

8. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสำคัญดังนี้

1. โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2510 ให้ดำเนินการก่อสร้างบนพื้นที่ 216 ไร่ โดยโรงไฟฟ้าพระนครใต้ตั้งอยู่ที่เลขที่ 112 หมู่ที่ 1 ตำบลบางโปรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ห่างจากถนน สุขุมวิทไปทางทิศตะวันตก ประมาณ 7 กิโลเมตร โดยด้านหน้าของโรงไฟฟ้าตั้งอยู่บนริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นระยะทางยาวประมาณ 1 กิโลเมตร เพื่อความสะดวกในการขนส่งอุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างตลอดจนการจ่ายกระแสไฟฟ้าอีกทั้งเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนได้อีกทางหนึ่ง

ปัจจุบันโรงไฟฟ้าพระนครมีกำลังการผลิตรวมทั้งสิ้น 2,288 เมกะวัตต์ และเป็นแหล่งผลิตไฟฟ้าที่ใหญ่เป็นอันดับ 4 ของประเทศ พนักงานของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ ประกอบด้วย พนักงานฝ่ายการผลิต พนักงานฝ่ายบำรุงรักษา และพนักงานฝ่ายธุรการ มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 736 คน

เนื่องจากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคของผู้ประกอบอาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างงานและสุขภาพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ สังคม ดังนั้นสถานประกอบการจึงต้องจัดกิจกรรมให้มีการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

โรงไฟฟ้าพระนครใต้จึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้การดำเนินงานด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งโรงไฟฟ้าพระนครใต้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ โดยมีหลักการปฏิบัติดังนี้

1. โรงไฟฟ้าพระนครใต้ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการป้องกันและลดความเสี่ยงอันตรายในสถานที่ทำงาน ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมและวิธีการทำงานเพื่อคงไว้และพัฒนาซึ่งความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. โรงไฟฟ้าพระนครใต้ จะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

3. โรงไฟฟ้าพระนครใต้ จะจัดการศึกษาฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้แก่พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ตระหนักถึงความปลอดภัย และให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการทำกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4. โรงไฟฟ้าพระนครใต้ จะส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อควบคุมอันตรายต่อการทำงานของพนักงานรวมทั้งจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสม

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001

มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย (Occupational health and safety management system standards) ตามอนุกรมมาตรฐาน มอก. 18000 นี้ กำหนดขึ้นโดยใช้ BS 8800 : 1996 Guide to occupational health and safety management systems เป็นแนวทางโดยมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้องค์กรใช้เป็นเกณฑ์ ในการจัดทำระบบการจัด อาชีวอนามัยและความปลอดภัยและพัฒนาปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องอนุกรมมาตรฐาน มอก. 18000 แบ่งออกเป็น 2 เล่ม ดังนี้

1.มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยข้อกำหนด ตามมาตรฐานเลขที่ มอก. 18001 – 2542 (Occupational health and safety management system : specification)

2. มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อแนะนำด้านเทคนิคและวิธีการนำไปปฏิบัติ ตามมาตรฐานเลขที่ มอก. 18004 (Occupational health and safety management system : guide to technical and implementation)

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการดำเนินการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กรในด้านต่างๆ คือ

1. ลดความเสี่ยงต่ออันตรายและอุบัติเหตุต่างๆ ของพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง
2. ปรับปรุงการดำเนินงานของธุรกิจให้เกิดความปลอดภัย
3. ช่วยสร้างภาพพจน์ความรับผิดชอบขององค์กรต่อพนักงานภายในองค์กร ต่อองค์กรเองและสังคม

ขั้นตอนหลักในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1. การทบทวนสถานะเริ่มต้น

องค์กรจะต้องพิจารณาทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ เพื่อทราบสถานภาพปัจจุบันขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดขอบเขตของการนำเอาระบบลการจัดการไปใช้และเพื่อใช้ในการวัดผลความก้าวหน้า

2. นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องกำหนดนโยบายและจัดทำเป็นเอกสารพร้อมทั้งลงนามเพื่อแสดงเจตจำนงด้านอาชีวออนามัยและความปลอดภัย แล้วมอบหมายให้มีการดำเนินการตามนโยบายพร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ ต้องให้พนักงานทุกระดับเข้าใจนโยบาย ได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการ

3. การวางแผน

การชี้บ่งอันตรายและประเมินความเสี่ยง รวมทั้งชี้บ่งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานควบคุมความเสี่ยงการวัดผลและการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสมพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร

4. การนำไปใช้และการปฏิบัติ

องค์กรต้องนำแผนงานที่กำหนดไว้มาปฏิบัติโดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบโครงการจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมและจำเป็น จัดทำและควบคุมเอกสารให้มีความทันสมัย

การประชาสัมพันธ์เพื่อปลุกจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ความสำคัญและร่วมมือกันนำไปใช้ปฏิบัติพร้อมทั้งควบคุมการปฏิบัติให้มั่นใจว่ากิจกรรมดำเนินไปด้วยความปลอดภัยและสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมสำหรับกรณีที่เกิดภาวะฉุกเฉินขึ้น

5. การตรวจสอบและแก้ไข

บริหารขององค์กรต้องกำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ โดยการตรวจประเมินเพื่อวัดผลการปฏิบัติและหาข้อบกพร่องของระบบ แล้วนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและทำการแก้ไข แล้วบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

6. การทบทวนการจัดการ

บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องกำหนดให้มีการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากผลการดำเนินงาน ผลการตรวจประเมินรวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป นำมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและกำหนดแผนงานในเชิงป้องกัน

การนำมาตรฐานไปใช้

การนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงานและประการสำคัญคือ ช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุภายในองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยขององค์กรที่มีต้อพนักงานนำไปสู่ความมั่นใจในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพขององค์กร อันก่อให้เกิดความได้เปรียบต่อองค์กรคู่แข่งในตลาดการค้าและเป็นผู้นำในวงการธุรกิจ

ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนี้สามารถนำมาใช้ได้กับการจัดการขององค์กรไม่ว่าประเภทหรือขนาดใดๆ

การนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการนำระบบมาใช้และให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจ ให้ความสำคัญมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง
3. ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ
4. มีการติดตามและปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. รักษาป้องกันชีวิตและทรัพย์สินอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นในองค์กร

2. เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอุบัติเหตุ และภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเสียหาย และความสูญเสียทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สิน

3. ลดรายจ่ายเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากอุบัติเหตุลดลง

4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นในความปลอดภัยต่อชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิต

5. ได้รับเครื่องหมายรับรองฯ โดยองค์กรที่นำมาตรฐาน มอก. 18000 ไปปฏิบัติสามารถขอให้หน่วยงานรับรองให้การรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ในการโฆษณา และประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับในสังคม

6. เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การแข่งขันทางด้านการค้าในตลาดโลก

มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก.18001และข้อกำหนดที่สำคัญ

องค์ประกอบทั้งหมดในมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ดังแสดงในรูปที่ 1 เป็นการรวมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การนำองค์ประกอบต่างๆ ไปใช้ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ขนาดขององค์กร ลักษณะของกิจกรรม อันตรายและเงื่อนไขต่างๆ ของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. ข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4.1 ข้อกำหนดทั่วไป

องค์ประกอบทั้งหมดในมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมรวมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามระเบียบการจัดการอาชีวะอนามัยและความปลอดภัย ตามข้อกำหนดซึ่งระบุในข้อ 4 นี้

4.2 การทบทวนสถานะเริ่มต้น

องค์กรต้องทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่กับ

1. ข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
2. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งจะนำไปใช้ในการจัดการอาชีวอนมัยและความปลอดภัย

นอกจากนี้ องค์กรอาจทบทวนการดำเนินงานที่มีอยู่กับ

1. แนวทางการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ในองค์กร
2. ข้อปฏิบัติและการดำเนินงานที่ดีกว่า ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานอื่นได้จัดทำเอาไว้ (best practice)

ข้อมูลจากการทบทวนสถานะเริ่มต้น จะใช้ในการพิจารณากำหนดนโยบายและกระบวนการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การทบทวนสถานะเริ่มต้นนี้จะใช้เฉพาะเมื่อมีการนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้มาใช้เป็นครั้งแรกเท่านั้น เมื่อระบบการจัดการดำเนินไปได้ครบถ้วนตามข้อกำหนดแล้ว ผลจากการทบทวนการจัดการจะนำไปใช้ในการทบทวนนโยบายและพิจารณาปรับปรุงระบบการจัดการต่อไป องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.3 นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องกำหนดนโยบาย โดยจัดทำเป็นเอกสารพร้อมทั้งลงนาม เพื่อแสดงเจตจำนงในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นโยบายดังกล่าวต้อง

1. เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
2. เหมาะสมกับลักษณะและความเสี่ยงขององค์กร
2. แสดงเจตจำนงที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่องค์กรได้ทำข้อตกลงไว้
4. แสดงเจตจำนงที่จะปรับปรุงและป้องกันอันตรายที่จะเกิดกับลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
5. แสดงเจตจำนงที่จะจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอเหมาะสม ในการดำเนินการตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

นอกจากนี้ต้องให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายของนโยบาย โดยการเผยแพร่และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งมีการทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดขึ้นยังมีความเหมาะสมกับองค์กร

4.4 การวางแผน

4.4.1 การประเมินความเสี่ยง

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการชี้บ่งอันตรายและการประมาณระดับความเสี่ยงทุกกิจกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง องค์กรต้องทบทวนการประเมินความเสี่ยง ในกรณีที่มีการดำเนินกิจกรรมใหม่หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรม องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.4.2 กฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการชี้บ่งและติดตามข้อกำหนดตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่องค์กรนำมาใช้ในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น มาตรฐานหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดโดยสมาคมวิชาชีพองค์กรระหว่างประเทศเป็นต้นให้ทันสมัย

4.4.3 การเตรียมการจัดอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการเตรียมการจัดการดังต่อไปนี้

1. กำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์รวมถึงบุคลากรและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุตามนโยบาย
2. วางแผนปฏิบัติการสำหรับการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และเป็นไปตามข้อกำหนดตามกฎหมาย
3. วางแผนปฏิบัติการสำหรับการควบคุมการปฏิบัติตามข้อ 4.5.6
4. วางแผนปฏิบัติการสำหรับการติดตามตรวจสอบและการวัดผลการปฏิบัติ การตรวจประเมินและการทบทวนการจัดการ (ดูข้อ 4.6.1 ข้อ 4.6.2 และข้อ 4.7)

ถ้ามีการดำเนินกิจกรรมใหม่หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรม องค์กรต้องแก้ไขแผนงานให้เหมาะสม องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5 การนำไปใช้และการปฏิบัติ

4.5.1 โครงสร้างและความรับผิดชอบ

4.5.1.1 องค์กรต้องกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้างทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมทั้งจัดทำเป็นเอกสารและเผยแพร่ให้บุคคลที่

เกี่ยวข้องภายในองค์กรทราบ ลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีผลกระทบด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

4.5.1.2 องค์กรต้องแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational health and safety management representative-OH&SMR) เพื่อปฏิบัติงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดูแลให้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ได้จัดทำขึ้นมีการนำไปใช้และดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง

2. รายงานผลการปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำไปใช้ในการทบทวนระบบการจัดการ และเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4.5.1.3 ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำในการแสดงความรับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และดูแลให้มีการปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

4.5.2 การฝึกอบรม การสร้างจิตสำนึกและความรู้ความสามารถ

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงถึงความต้องการในการฝึกอบรมและให้การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถรวมถึงสร้างจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงอันตรายและความเสี่ยงในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบพร้อมทั้งวิธีปฏิบัติในการควบคุมความเสี่ยง และต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในกิจกรรมที่มีความเสี่ยง องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5.3 การสื่อสาร

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการสื่อสารด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยให้องค์กรรับฟังข้อคิดเห็นและคำแนะนำการประชาสัมพันธ์และการตอบสนองข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคล ผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานระดับต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5.4 เอกสารและการควบคุมเอกสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4.5.4.1 องค์กรต้องมีเอกสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอกสารเหล่านี้อาจอยู่ในรูปใดก็ได้ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เอกสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่องค์กรจัดทำขึ้นต้องอธิบายโครงสร้างการบริหารงาน และความสัมพันธ์ของเอกสารในระบบ

4.5.4.2 องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการเก็บรักษาและควบคุมเอกสาร เพื่อให้แน่ใจว่า เอกสารมีความทันสมัยและใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยอย่างน้อยจะต้องมีการควบคุมดังนี้

1. ต้องกำหนดวิธีการในการออกเอกสาร การแก้ไข การทบทวน และการรับรองเอกสาร โดยบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้ระบุไว้

2. ต้องจัดทำบัญชีหลักของเอกสาร และวิธีการในการแจกจ่ายเอกสาร

3. ต้องกำหนดสถานที่ใช้งานทุกจุดปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

4. มีเอกสารที่ใช้ปฏิบัติงานฉบับล่าสุด ณ จุดปฏิบัติงานโดยมีการชี้บ่งสถานะปัจจุบันของเอกสาร และเอกสารที่ยกเลิกต้องนำออกไปจากสถานที่ใช้งานโดยทันที เว้นแต่จะมีการป้องกันมิให้มีการนำไปใช้งานโดยไม่ได้ตั้งใจ

5. มีวิธีการชี้ปงเอกสารที่ยกเลิกแล้ว แต่เก็บไว้เพื่อวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือเพื่อใช้ในการอ้างอิง องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5.5 การจัดซื้อและการจัดจ้าง

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการจัดซื้อและการจัดจ้างในส่วนที่จะมีผลต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดย

4.5.5.1 การจัดซื้อผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ เครื่องจักร ต้อง พิจารณาถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น และมีการดำเนินการเพื่อป้องกัน อันตราย โดยกำหนดข้อมูลรายละเอียดความต้องการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยพร้อมทั้งตรวจรับตามข้อมูลรายละเอียดที่กำหนดไว้ในกรณีที่เป็นสารเคมีอันตรายต้องมีเอกสารแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เพื่อจะได้ใช้สารเคมีนั้นอย่างถูกต้องและปลอดภัยในกรณีที่เป็นอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ เครื่องจักร ต้องมีเอกสารคู่มือ เพื่อการใช้งานที่ถูกต้องและปลอดภัย

4.5.5.2 การจัดซื้ออุปกรณ์ตรวจวัดที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ต้องพิจารณาถึงการสอบเทียบ (calibration) อุปกรณ์ตรวจวัดเพื่อความถูกต้องในการตรวจวัด และต้องมีเอกสารคู่มือการใช้งาน

4.5.5.3 การจัดจ้างผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง ต้องจัดจ้างโดยพิจารณาถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และต้องมีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมทั้งมีการดำเนินการเพื่อควบคุมดูแลการทำงานของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติที่กำหนดองค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5.6 การควบคุมการปฏิบัติ

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการควบคุมการปฏิบัติของลูกจ้างในแต่ละกิจกรรม ซึ่งรวมถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมืออย่างปลอดภัย การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์รวมทั้งเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ การเก็บรักษา การส่งมอบ เป็นต้น เพื่อให้แน่ใจว่า กิจกรรมทั้งหลายดำเนิน ไปด้วยความปลอดภัยและเป็นไปตามนโยบายและการเตรียมการจัดการ และต้องมีการดำเนินการดังนี้

1. การปฏิบัติที่เป็นไปตามข้อกำหนดตามกฎหมาย มาตรฐานที่ใช้อ้างอิง แผนงานความปลอดภัยและ / หรือขั้นตอนการดำเนินงาน

2. กระบวนการอนุญาตให้ทำงานที่มีความเสี่ยง

องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5.7 การเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับภาวะฉุกเฉินโดยกำหนดแผนฉุกเฉินเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งกำหนดให้มีการฝึกซ้อมภายในเวลาที่กำหนดตรวจสอบอุปกรณ์ที่จะใช้ในภาวะฉุกเฉินเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถใช้งานได้ และทบทวนแผนฉุกเฉินภายหลังการเกิดภาวะฉุกเฉินและภายหลังการฝึกซ้อม

องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.5.8 การเตือนอันตราย

องค์กรต้องจัดให้มีการเตือนอันตราย ในกิจกรรมที่มีความเสี่ยง โดยครอบคลุมถึงชนิด สถานะของวัตถุอันตราย รวมทั้งสถานภาพของเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ไฟฟ้า และสถานที่ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย โดยอาจใช้สื่อต่างๆ ที่มีความทนทาน เข้าใจง่ายชัดเจน เป็นไปตาม

มาตรฐานของทางราชการหรือตามหลักสากลในกรณีที่ไม่มีการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวให้องค์กรจัดทำขึ้นทั้งนี้ ต้องจัดทำเป็นเอกสารเพื่อการอ้างอิง

4.6 การตรวจสอบและแก้ไข

4.6.1 การติดตามตรวจสอบและการวัดผลการปฏิบัติ

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการติดตามตรวจสอบและการวัดผลการปฏิบัติทั้งเชิงรุก และเชิงรับเพื่อให้บรรลุนโยบาย และการเตรียมการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกรณีที่มีการใช้เครื่องมือเพื่อตรวจวัดต้องจัดทำ และปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงถึงความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ วิธีการเก็บ ตรวจวัดและวิเคราะห์ตัวอย่าง การสอบเทียบ (calibration) การดูแลรักษาและการซ่อมบำรุงอย่างเหมาะสม

4.6.2 การตรวจประเมิน

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามช่วงเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจประเมินตลอดทั้งองค์กร โดยต้องครอบคลุมขอบข่าย ความถี่วิธีการตรวจประเมิน รวมทั้งความรับผิดชอบในการตรวจประเมิน และผู้ตรวจประเมินต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมีความเป็นอิสระจากกิจกรรมที่ทำการตรวจประเมินซึ่งอาจมาจากบุคคลภายในองค์กรก็ได้ เพื่อตัดสินว่า

1. ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กรเป็นไปตามาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้

2. องค์กรได้ดำเนินการและบรรลุผลตามนโยบายและการเตรียมการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

แผนการตรวจประเมินขึ้นกับระดับความเสี่ยงและผลการตรวจประเมินที่ผ่านมา นอกจากนี้ต้องมีการรายงานผลการตรวจประเมิน และส่งให้บุคคลที่ถูกตรวจประเมิน ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ถูกประเมินรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำการแก้ไของค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.6.3 การแก้ไขและการป้องกัน

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงถึงการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการติดตามตรวจสอบ การวัดผลการปฏิบัติ การตรวจประเมินรายงานอุบัติการณ์ ซึ่งรวมถึงอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจการจัดการในการสอบสวนสาเหตุที่แท้จริงของข้อบกพร่อง แล้วดำเนินการแก้ไข เพื่อลดผลกระทบใดๆ ที่เกิดขึ้นตามสาเหตุภายในระยะเวลาที่เหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อบกพร่องซ้ำอีกองค์กรจะต้องนำวิธีการดำเนินการแก้ไขและการป้องกันไปใช้ พร้อมทั้งปรับปรุงเอกสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เป็นไปตามการดำเนินการแก้ไข และการป้องกันนั้น องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

4.6.4 การจัดทำและเก็บบันทึก

องค์กรต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงถึงการชี้บ่งการรวบรวม การทำดัชนี การจัดเก็บ การรักษา และการทำลายบันทึกด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้ให้ถือว่าบันทึกด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงได้จัดทำขึ้นตามข้อ 4.5.5.3 เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำบันทึกบันทึกอาจอยู่ในรูปใดก็ได้ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น แต่ต้องชัดเจนเข้าใจง่าย สามารถชี้บ่งและสามารถสอบกลับไปยังกิจกรรมต่างๆด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมทั้ง

ต้องมีการเก็บรักษาบันทึกให้สามารถเรียกมาใช้งานได้ง่ายมีการป้องกันการเสียหาย การเสื่อมสภาพหรือการสูญหาย และต้องมีการกำหนดของมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้

4.7 การทบทวนการจัดการ

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีตามกฎหมาย ต้องทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการจัดการยังคงมีความเหมาะสม มีความเพียงพอมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องพิจารณาถึง

1. ผลการดำเนินการของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งหมด
2. ผลการดำเนินงานเฉพาะแต่ละข้อกำหนดของระบบการจัดการ
3. สิ่งที่พบจากการตรวจประเมิน
4. ปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร แนวทางการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ในองค์กร ข้อปฏิบัติและการดำเนินงานที่ดีกว่าซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานอื่นได้จัดทำเอาไว้ (best practice) การแก้ไขตามข้อกำหนดของกฎหมาย การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องวิเคราะห์ว่าการกระทำใดที่จำเป็นต้องแก้ไขจากข้อบกพร่องของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์กรต้องพิจารณาความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และการเตรียมการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบอื่นๆ ของระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยพิจารณาจากผลการตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเจตจำนงที่จะให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องจัดทำและเก็บบันทึกตามที่กำหนดในข้อ 4.6.4

(เอกสารประกอบการฝึกอบรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001. ศูนย์ธุรกิจบริการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด มหาชน. 2546 : 2-4)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ (Knowledge)

ความรู้ความเข้าใจ ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายแตกต่างกันออกไป คือ

จรณิต แก้วกังวาล (2540 : 460) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้หมายถึง การที่มนุษย์รับข้อมูลต่างๆ เข้ามาในส่วนของความจำ โดยมีกระบวนการย่อย และการเก็บข้อมูลไว้ในรูปแบบที่เป็นเชิงนามธรรม

สายสุนีย์ ปวุตินันท์ (2541 : 28) ความรู้หมายถึง ข้อเท็จจริง ข้อมูล และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใดๆ ที่มนุษย์ได้รับ หรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

สมใจ ลักษณะ (2542 : 127) ความรู้ความสามารถของมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นลักษณะที่พัฒนาเสริมสร้างโดยกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรม และการฝึกปฏิบัติต่างๆ องค์การมีบทบาทเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของบุคคลในระยะ คือ ระยะที่คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การที่จำเป็นต้องประเมินตรวจสอบพื้นฐานความรู้ความ

สามารถ และระยะที่ 2 เมื่อบุคคลได้ทำงานในองค์การแล้ว บุคคลควรได้รับโอกาสการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคคล

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 42) กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกสิ่งใดที่ได้เรียนรู้มาแล้ว คือความจำนั่นเอง โดยแบ่งเป็นความรู้ด้านเนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการในเนื้อหา และความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอด

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และไพบูลย์ เกียรติโกมล (2545 : 174) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้หมายถึงระดับของภูมิปัญญาในการรับรู้ และการทำความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สามารถแสดงออกในรูปของภาษาธรรมชาติ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ

บลูม (Bloom. 1971 : 271) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่วไประลึกถึงวิธีการ กระบวนการ หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเน้นความจำ

วี กู๊ด (Good. 1973 : 325) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและสะสมรวบรวมไว้

มิเชล (Michael. 1997 : 3-9) กล่าวว่า ความรู้ คือ สิ่งที่รวบรวมเอาข้อมูล ข้อเท็จจริงรวมถึงข่าวสารต่างๆ มาประมวล วิเคราะห์ และสรุปออกมาเป็นสิ่งที่มีศักยภาพ และมีความสลับซับซ้อนมากกว่าข้อมูล (Data) และข่าวสาร (Information)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริงในเรื่องราวต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า และประสบการณ์ต่างๆ แล้วสะสมไว้ในรูปของความจำสามารถวัดได้โดยใช้เครื่องมือ เช่น แบบทดสอบ

ระดับความรู้

บลูม และ แคพลูม (Bloom, and Caploom.1975 : 18) ได้แบ่งระดับความรู้ (Cognitive Domain) เป็น 6 ระดับตามลำดับการเกิดพฤติกรรม ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำหรือระลึกได้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับรู้มา แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ความรู้เฉพาะเรื่อง เป็นการระลึกข้อมูลในส่วนย่อยๆ เฉพาะอย่างที่แยกได้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับศัพท์ วัน เดือน ปี สถานที่ เป็นต้น

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีทางและวิธีดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งเฉพาะ ได้แก่ ความรู้ในเรื่องระเบียบแบบแผน ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับก่อนหลัง ความรู้ในการแยกประเภทและจัดหมวดหมู่ ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และความรู้เกี่ยวกับหลักการต่างๆ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับแบบแผนโครงการ รวมทั้งรูปแบบของความคิด และปรากฏการณ์ต่างๆ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการและข้อสรุปโดยทั่วไป และความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถในการแปลความ ตีความหมายและขยายความในเรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ

3. การประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำสาระสำคัญต่างๆ ไปใช้ในสถานการณ์จริง

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยก การสื่อความหมายให้เป็นหน่วยย่อย หรือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้ได้ลำดับขั้นของความคิด ความสัมพันธ์กัน โดยมุ่งที่จะให้การสื่อความหมายนี้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจำแนกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบเป็นการชี้ให้เห็นส่วนย่อยๆ ที่เป็นส่วนประกอบอยู่ในสิ่งที่สื่อความหมาย

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการแยกการประสาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในสิ่งที่สื่อความหมาย

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักการ เป็นการชี้แนะให้เห็นระบบของการจัดการ และวิธีการรวบรวมองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวม เรียบเรียง ผสมผสานส่วนย่อยต่างๆ ให้เป็นเรื่องเดียวกัน เพื่อสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ โดยการสังเคราะห์ข้อความ การสังเคราะห์แผนงาน และการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งเป็นหน่วยย่อย ดังนี้คือ

5.1 การสร้างข้อคิดเห็นที่มีลักษณะเฉพาะ

5.2 การสร้างแผนหรือข้อคิดเห็นที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน หรือโครงร่างของแผนงาน

5.3 การก่อให้เกิดกลุ่มของความสัมพันธ์ในเชิงนามธรรม โดยการอธิบายข้อมูล หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ร่วมด้วย

6. การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินคุณค่าของเนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยยึดถือตามเกณฑ์ซึ่งจำแนกไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

6.1 การตัดสินตามเกณฑ์ภายใน เป็นการประเมินค่าความถูกต้องของเนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ ข้อความ เหตุการณ์ ตามคุณสมบัติประจำตัวของสิ่งที่เกิดขึ้น

6.2 การตัดสินตามเกณฑ์ภายนอกเป็นการประเมินค่าโดยอ้างอิงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความรู้นั้นแบ่งออกได้เป็น 6 ระดับตามความยากง่ายได้แก่ ความรู้ความจำ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การนำไปใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินค่า (Evaluation)

การวัดความรู้

จำนง พรายแย้มแข (2531 : 24-29) กล่าวว่า การวัดความรู้นั้น ส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่วๆ ไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง (Subjective Test or Essay Type) โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้นๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัด หรือเป็นข้อๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย (Objective Test) เป็น

1.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ (Supply or Completion Type)

1.2 แบบถูก – ผิด (True – False)

1.3 แบบเลือกข้อ (Selection Type)

1.4 แบบจับคู่ (Matching)

1.5 แบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 125-129) กล่าวว่า การวัดความรู้ ความจำนั้นเป็นการวัดความสามารถในการระลึก (Recall) เรื่องราวข้อเท็จ หรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์ต่าง หรือประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับจากการสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งคำถามที่ใช้ในการวัดความรู้นั้นแบ่งออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่

1. ถามความรู้ในเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหา ข้อเท็จจริงต่างๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบไปด้วยคำถามประเภทต่างๆ เช่น ศัพท์ นิยาม กฎ ความจริง รวมไปถึงรายละเอียดของเนื้อหาต่างๆ

2. ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่างๆ แบบแผนประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้ม การจัดประเภท และหลักเกณฑ์ต่างๆ

3. ถามความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องราวที่เกิดจากการผสมผสานลักษณะต่างๆ เพื่อรวบยอดและย่นย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้นๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดความรู้ คือ การวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิด เข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการศึกษาและประสบการณ์เดิม โดยผ่านการรวบรวมและสะสมไว้ ซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยแบบทดสอบ ซึ่งแบบทดสอบที่ดีต้องมีทั้งความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นสูง สามารถที่จะจำแนกบุคคลที่มีความรู้กับบุคคลที่ไม่มีความรู้ (คนเก่ง - คนไม่เก่ง) ออกจากกันได้จริง ไม่ว่าแบบทดสอบนั้นจะเป็นแบบอัตนัยหรือปรนัย

4. แนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้หลายท่านดังนี้

ไพฑูรย์ เริงกมล (2540 : 19) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป คือความรู้สึกในทางที่ดี ที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาให้แก่งานมาก ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำงานตามหน้าที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตาม

เป้าหมายขององค์การ

มอนร์เฮด และ กิ้ฟฟิน (Moorhead & Griffin :1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ ทัศนคติที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงขอบเขตที่บุคคลถูกทำให้พอใจหรือทำให้บรรลุผลในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานได้แสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความต้องการของบุคคลและการกำหนดความปรารถนาที่เป็นทัศนคติ ปัจจัยระหว่างกลุ่มและองค์การ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทน

ยอร์ค และ จอห์น (George & Jones :1999) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นการรวบรวมความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการทำงานโดยทั่วไป ระดับหรือขั้นของความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีขอบเขตจากความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของพวกเขาโดยทั่วไป บุคคลยังมีทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่หลากหลายในการทำงาน เช่น ชนิดของงานที่พวกเขาทำ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

เชดเมอร์ฮอร์ และ คณะ (Schermerhorn & other : 2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในแง่บวกหรือลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกต่อภาระหน้าที่เช่นเดียวกับทางกายภาพและเงื่อนไขทางสังคมของสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

พงศ์ หรดาล. (2540 : 45 – 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของฮาร์แรลและวิชัย โถสุวรรณจินดา ที่ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน และเทคโนโลยี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 126 – 132) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ลุธแดนส์ (Luthans : 1992) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การทำงานด้วยตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง การอำนวยการ การทำงานเป็นกลุ่ม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

h 257881 ส.3

ยอร์ค และ จอห์น (George & Jones : 1999) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความแตกต่างของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งมีอยู่ 4 ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม สถานภาพการทำงานและอิทธิพลทางสังคม

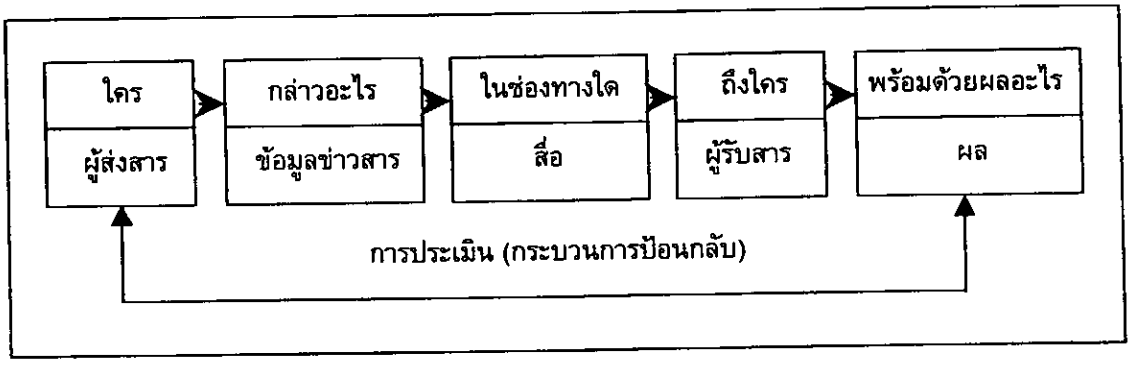
5. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ความหมายของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

มีผู้ให้ความหมายการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหลายท่านดังนี้

มานิตย์ นวลละออ (2543 : 55) ได้สรุปความหมายการสื่อสารของ Pye และ Deutsch ไว้ว่า การสื่อสารเป็นโยงใยสังคมของมนุษย์ ถ้าสังคมเป็นร่างกายของคน การสื่อสารก็เหมือนโครงกระดูกหรืออาจเปรียบเทียบได้ว่าการสื่อสารเป็นเส้นใยประสาท ซึ่งสามารถเกี่ยวข้องกับทุกแง่ทุกมุมของชีวิตของบุคคลที่อยู่ในสังคม เพราะในสังคมจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ และการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการติดต่อสัมพันธ์กับมนุษย์นั่นเอง

กระบวนการสื่อสารนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้ส่งสาร (Sender) ช่องทางหรือสื่อ (Channel) และผู้รับสาร (Receiver)



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบการสื่อสารในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ที่มา : มานิตย์, 2543 : 64

จากตัวแบบข้างต้นสามารถอธิบายกระบวนการสื่อสารเพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ดังนี้

ใคร หมายถึง ผู้ส่งสาร (Sender) หรือแหล่งสาร (Source) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสาร หมายถึง แหล่งกำเนิดของสารหรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสารเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น แล้วส่งต่อไปยังผู้รับสาร บทบาทของผู้ส่งสารมีอยู่ 3 ประการ คือ เลือกสรรความหมายที่จะใช้สำหรับการสื่อสาร สร้างรหัสจากความหมายให้อยู่ในรูปของสารและส่งรหัสของสารนั้นออกไป

กล่าวอะไร หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร (Information) หรือสาร (Message) หมายถึง สิ่งที่ทำหน้าที่กระตุ้นความหมายให้กับผู้รับเป็นสาระเรื่องราวที่ส่งออกไป จากผู้สื่อสารถึงผู้รับสาร อาจเป็นความคิดหรือเรื่องราวใดๆ ที่ส่งผ่านไปตามสื่อได้ สารอาจจะเป็น ข้อความ คำพูด รูปภาพ หรือกริยาท่าทางก็ได้ องค์ประกอบของสารประกอบไปด้วย สัญลักษณ์ของสาร เนื้อหาของสาร และการกระทำข่าวสาร แต่โดยทั่วไปมักหมายถึงเนื้อหาของสาร หมายถึง ข้อความที่ผู้ส่งสาร ใช้สื่อความหมายตามที่ต้องการ

ในช่องทางใด หมายถึง การผ่านของสาร (Channel) หรือสื่อ (Media) หมายถึง ตัวการที่จะนำสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ ได้แก่ บุคคล กลุ่มสื่อมวลชน เป็นต้น

ถึงใคร หมายถึง ผู้รับสาร หมายถึง ผู้ที่รับข่าวสารจากแหล่งสารเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางที่สารส่งไปถึงผู้รับสาร อาจเป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคนหรือกลุ่มคนก็ได้ บทบาทของผู้รับสารมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ รับสาร ถอดรหัสจากสาร เพื่อให้ได้ความหมายและโต้ตอบต่อความหมาย

พร้อมด้วยผลอะไร หมายถึง ผลอันเกิดจากความตั้งใจในการสื่อสาร หมายถึงว่า กระบวนการในการสื่อสารดังกล่าวข้างต้น ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความคิด ความเชื่อหรือทัศนคติของผู้รับสารอย่างไรบ้าง เกิดประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่

การประเมินผลของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการป้อนกลับ (Feedback) องค์ประกอบนี้ในบางครั้งอาจมีหรือไม่มีก็ได้ ขึ้นอยู่กับระบบของการสื่อสารแต่ละประเภท กระบวนการป้อนกลับประกอบด้วย สารที่ผู้ได้รับแสดงออก เพื่อให้ผู้ส่งทราบถึงผลของสารที่ผู้ส่งได้ส่งไปให้ผู้รับ สำหรับการสื่อสารระหว่างบุคคลกระบวนการป้อนกลับจะมีในทันที แต่ถ้าเป็นการสื่อสารให้ผู้รับ สำหรับการสื่อสารระหว่างบุคคลกระบวนการป้อนกลับจะมีในทันที แต่ถ้าเป็นการสื่อสารโดยผ่านทางสื่อมวลชลกระบวนการป้อนกลับจะมีได้ช้ากว่า กระบวนการป้อนกลับเป็นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้รับสาร นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่แสดงว่า การสื่อสารนั้นเกิดผลหรือไม่และประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือได้ว่า เป็นการประเมินผลสำเร็จของการสื่อสารว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 : 2) ได้ให้ความหมาย ข้อมูลข่าวสารว่า สิ่งที่สื่อความหมายให้รู้เรื่องราว ข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งใดๆ ไม่ว่าการสื่อความหมายนั้นจะทำได้โดยสภาพของสิ่งนั้นเองหรือโดยผ่านวิธีการใดๆ และไม่ว่าจะได้จัดทำไว้ในรูปของเอกสาร แฟ้ม รายงาน หนังสือ แผนผัง แผนที่ ภาพวาด ภาพถ่าย ฟิล์ม การบันทึกภาพ หรือ เสียง การบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือวิธีอื่นใดที่ทำให้สิ่งที่บันทึกไว้ปรากฏได้

การประชาสัมพันธ์

มีผู้ให้ความหมายการประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2537 : 41) ได้ให้ความหมายการประชาสัมพันธ์ คือ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนของการสื่อสารที่ได้กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องตรงกันในอันที่จะสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และความร่วมมือระหว่างสถาบันกับประชาชนกลุ่มเป้าหมายโดยเป็นการปฏิบัติกิจกรรมที่ต่อเนื่องและหวังผลระยะยาว

นพรัตน์ ภูมิวุฒิสาร (2543 : 265) ได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ว่า หมายถึงการดำเนินงานทุกวิถีทาง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างสถาบันและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนเชื่อถือ

ศรัทธาและสนับสนุน อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันหรือธุรกิจนั้นๆ การดำเนินธุรกิจจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ โดยจัดวางขอบเขตแนวนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

วิมลพรรณ์ ตั้งจิตเพิ่มความดี (2543 : 3) ได้สรุปความหมายที่ Cutlip และ Center ได้ให้ไว้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นความพยายามที่มีการวางแผนในอันที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของประชาชน โดยให้ยอมรับการดำเนินธุรกิจของสถาบันและเป็นการสื่อสารสองทาง

ลักษณะและรูปแบบของการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

การประชาสัมพันธ์เป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมทัศนคติและความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย งานประชาสัมพันธ์จึงมีลักษณะ ดังนี้

ลักษณา สตะเวทิน (2542 : 14) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสารสองทาง คือ เป็นการเผยแพร่ข่าวสารและความคิดเห็นจากองค์การไปสู่ประชาชนและรับฟังความคิดเห็นและประชามติจากประชาชนที่สะท้อนกลับมา เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งองค์การและประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์

2. การประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ โดยตั้งอยู่บนหลักของความจริงเพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและปฏิบัติตามโดยสมัครใจ

3. การประชาสัมพันธ์เป็นการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง หวังผลระยะยาว เพื่อให้ประชาชนเกิดความศรัทธาและความไว้วางใจแก่องค์การตลอดไป ซึ่งจะทำให้องค์การดำเนินอยู่ได้

4.การประชาสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการวางแผนก่อนการดำเนินงานและมีการประเมินผลหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ เหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

สื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์

มีผู้ให้ความหมายสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2541 : 102 – 136) ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สื่อประเภทการพูด ได้แก่ การพูดทั่วๆ ไป การติดต่อพูดคุยสนทนา การปราศรัย การกล่าวสุนทรพจน์ การให้โอวาท การอบรม การสอนงาน การพูดโทรศัพท์ เป็นต้น

2. สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ได้แก่ แผ่นปลิว แผ่นพับ หนังสือเผยแพร่เล่มเล็กๆ หนังสือพิมพ์ เอกสารแนะนำประกอบ หนังสือเวียน จดหมายข่าว จดหมายติดต่อ เอกสารเผยแพร่ หนังสือเล่มเล็ก แผ่นโฆษณา เป็นต้น

3. สื่อประเภทแสงและเสียง ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ โทรศัพท์ ภาพถ่าย รูปภาพกิจกรรม สไลด์ ภาพยนตร์ เครื่องขยายเสียง เครื่องบันทึกเสียง แผ่นเสียง วีดีโอ อุปกรณ์โสตทัศน์อื่นๆ

4. สื่อประเภทกิจกรรม ได้แก่ หมวดชุมชนสัมพันธ์ เช่น งานบวช การรณรงค์ต่างๆ หมวดการศึกษา เช่น การให้ความรู้ การสัมมนา การอบรม หมวดความสำคัญของท้องถิ่น เช่น การมอบรางวัล การสงเคราะห์ผู้ยากจน หมวดเกี่ยวกับสถาบันโดยตรง เช่น การจัดงานส่งเสริมงานสถาบันโดยตรง การรณรงค์ในเรื่องต่างๆ จัดกิจกรรมทางสังคม

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2542 : 69) กล่าวว่า สื่อเป็นเครื่องช่วยให้การประชาสัมพันธ์ การส่งข่าวสาร และการให้การศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ผู้นำเสนอเรื่องราวต้องการ การที่จะใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้ได้ผล ก็ควรจะต้องทำความเข้าใจถึงธรรมชาติและหน้าที่ของสื่อแต่ละชนิดให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถวางแผนใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม

เสรี วงศ์มณฑา (2542 : 283) ได้แบ่งสื่อออกเป็นหลักง่ายๆ คือ

1. สื่อซื้อ (Paid Media) เป็นสื่อที่จะต้องเสียเงินซื้อซึ่งสื่อที่ต้องซื้อนั้น ควรใช้หลักการซื้อเหมือนซื้อสื่อโฆษณา

2. สื่อผลิต (Produced Media) หมายถึง สื่อที่ผลิตขึ้นมาเพื่อใช้จ่ายแจกและเผยแพร่ ได้แก่ การทำสารคดีวีดีโอ รายงานประจำปี แผ่นพับ การทำสมุดเล่มเล็ก การจัดทำหนังสือที่อธิบายรายละเอียดของบริษัท

3. สื่อที่ได้เปล่า (Free Media) เกิดขึ้นจากการที่กระทำการใดๆ ในองค์กรเพื่อที่จะให้มีค่าควรแก่การเป็นข่าว จึงจะทำให้มีผู้ที่ยินดีจะนำเรื่องราวไปเผยแพร่ ได้แก่ การเผยแพร่รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การ

4. สื่อกิจกรรม (Event Media) เป็นการประชาสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดประกวด การจัดการแข่งขัน การจัดวันให้รางวัลพนักงาน เป็นต้น

5. สื่อบุคคล (Interpersonal Media) เป็นการประชาสัมพันธ์โดยใช้บุคคลเป็นสื่อ ได้แก่ การจ้างโฆษณาประจำองค์กร การประชุม

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่านดังนี้

กุนจันทร์ สิงห์สุ (สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. 2541 : 41 ; อ้างอิงจาก กุนจันทร์ สิงห์สุ.2535 :16) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลก็ดีกลุ่มคน หรือองค์กรประชาชน ได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่ม่าจากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจ และผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย

เบอร์คเลย์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544 : 623 ; อ้างอิงจาก G.E.Berkley. 1975:200) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นต้นว่า การยอมให้ผู้ตามหรือใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพการทำงาน การกำหนดนโยบาย และแม้กระทั่งการเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาด้วย

พาร์รี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544 : 623 ; อ้างอิงจาก Parry. 1972 : 3-16) มองว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยการเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนในการดำเนินภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ดีพาร์รีมิได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในแง่ของแนวความคิดเฉยๆ หากได้ให้ความ

หมายแนวความคิดนี้ในลักษณะที่สามารถวัดได้ (Operationalization of concept) กล่าวคือพาร์รีได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่สามารถวัดได้โดยอาศัยมิติ 3 มิติด้วยกัน คือ

1. วิธีการทางการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง ประเภทของกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้มีส่วนร่วมได้กระทำลงไป เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกของพรรคการเมือง การวิ่งเต้น (lobbying) และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามโครงการ

2. ความหนักเบาของการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง การหาคำตอบต่อคำถามที่ว่าใครบ้างเข้าไปมีส่วนร่วมและการเข้าไปมีส่วนร่วมเช่นนั้น บ่อยครั้งแค่ไหน

3. คุณภาพของการมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง การแสวงหาคำตอบต่อคำถามอย่างน้อยที่สุด 2 ประการด้วยกัน กล่าวคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมเช่นนั้นทำให้บังเกิดผลอะไรบ้าง และเข้าไปมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงหรือจอมปลอม

ประเวศ วะสี (2541 : 8) ได้ให้ความเห็นของการมีส่วนร่วมว่าทุกองค์กรมีความสำคัญทั้งนั้น การคิดทั้งระบบจะมีปัญญาพอที่ให้ระบบบูรณรการอยู่ได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะการเรียนรู้อย่างเดียวไม่พอ ระบบต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ ไม่ใช่เข้าห้องเรียนร่วมกัน ต้องเป็น Interaction Learning Through Action คำนี้เป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะทำให้เกิดปัญญาในระบบ และทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ

อาร์นสไตน์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544 : 623 ; อ้างอิงจาก Amstein. 1969 : 219-224) ในการให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์นั้น อาร์นสไตน์ได้เน้นมิติคุณภาพการมีส่วนร่วมเหมือนกับผลงานของพารีนั่นเอง กล่าวคือ อาร์นสไตน์เห็นว่า การมีส่วนร่วมที่มี "คุณภาพ" นั้นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดผลขึ้นมา หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ได้ว่า อาร์นสไตน์เห็นว่าการมีส่วนร่วมก็คือการมีอำนาจและการควบคุมกิจกรรมนั้นเอง

ลีค (จนัยพร สุรนินิจกุล. 2544 : 16 ; อ้างอิงจาก Lisk. 1985 : 15) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในมุมมองที่กว้างว่าเป็นการเข้าร่วมอย่างแข็งขัน ในการดำเนินการตัดสินใจ ในทุกระดับและทุกรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และโดยเฉพาะในบริบทของกระบวนการการวางแผนที่มีการกำหนดรูปแบบ แนวคิดการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับการเข้าร่วมของมวลชนอย่างกว้างขวางในการเลือก การบริหารและการประเมินผลของแผนงานและโครงการต่างๆ ที่จะนำมาซึ่งการยกระดับความเป็นอยู่ให้สูงขึ้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 127) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ ขององค์การ

เนดินา โพธิ์ประสระ (2541 : 41) ได้สรุปความหมายของ International Labour Organization เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไว้ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมประสานงานกัน และได้รับแบ่งปันในบางสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้รับส่วนแบ่งในสิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากความชอบหลักของตน

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ตนเป็นสมาชิก

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542 : 24) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในแง่การทำงานว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของหมู่คณะ กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องการอาศัยการประสานความร่วมมือและความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคธุรกิจ

Moorhead และ Griffin (1995) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้พนักงานได้แสดงความเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

สายสุนีย์ ปวุตินันท์ (2541 : 49) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. การร่วมวางแผน
2. การร่วมปฏิบัติตามแผน
3. การร่วมประเมินผล
4. การร่วมกำหนดมาตรฐาน
5. การร่วมรักษามาตรฐาน

ศันสนีย์ นิจพานิช (2542 : 40) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษา

ลอร์ดอรมิล (สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. 2541 : 46 ; อ้างอิงจาก Lauderhill. 1993 : 14) ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การสำรวจขั้นตอน (Preliminary Reconnaissance) .
2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา(Priority problem Identification Studies)
3. การแสวงหาปัญหาแนวทางแก้ไขปัญหา (Search for Solution)
4. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (Assessment for Solution)
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Project Implementation)
6. การประเมินผลโครงการ (Formal Project Evaluation)
7. การพิจารณาทบทวนโครงการที่ทำไปแล้ว (Project Reconsideration of Completion)

ประเภทของการมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 624-626) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมอาจจะกระทำได้โดยอาศัยมิติหลายมิติด้วยกัน เช่น มิติช่องทาง (Channels) ของการมีส่วนร่วม มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิติกิจกรรม มิติระดับ มิติกลยุทธ์และมิติอำนาจ และการควบคุมมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติช่องทาง

หากการพิจารณาโดยอาศัยมิตินี้ การมีส่วนร่วมอาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน กล่าวคือ

1. การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นเครือญาติหรือสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก่อน

2. การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางของกระบวนการเลือกตั้ง เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างผู้แทนราษฎร์และผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

3. การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางองค์การ เช่น การมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกสมาคม หรือ สหภาพแรงงาน เป็นต้น

2. การแบ่งประเภทการมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการใช้หลักเกณฑ์ตามมิตินี้ อาลมอนด์ และโคลแมน (Almond & Coleman) ได้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ กล่าวคือ

1. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยเทือกเถาเหล่ากอ และชื่อสกุล (astrictive) การมีส่วนร่วมประเภทนี้เน้นนามสกุลเป็นหลัก มิใช่พิจารณาจากผลงาน

2. การมีส่วนร่วมแบบเลือกที่รักมักที่ชัง (particularistic) การมีส่วนร่วมประเภทนี้ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมจะได้รับการปฏิบัติตอบที่แตกต่างกันไปโดยไม่เสมอหน้ากัน

3. การมีส่วนร่วมแบบสากล (universalistic) การมีส่วนร่วมประเภทนี้ สมาชิกทุกคนจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติตอบอย่างยุติธรรมเสมอหน้ากันหมด

3. การแบ่งประเภทการมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติระดับ

ไบรอันต์และไวท์ (Bryant and White) ได้อาศัยมิตินี้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในแนวราบ (horizontal) เป็นการมีส่วนร่วมที่ไม่มีผลจริงจังอะไรนักทั้งนี้เพราะผู้เข้าไปมีส่วนร่วมไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียงอย่างจริงจังหรือมิได้อยู่ "วงใน" ของศูนย์กลางของอำนาจ เช่น ออกเสียงการวิ่งเต้น เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมในแนวดิ่ง (vertical) การมีส่วนร่วมประเภทนี้จะได้จากการที่ผู้ตาม (หรือผู้น้อย) เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้นำ (หรือผู้ใหญ่) เนื่องจากมีผลประโยชน์ร่วมกัน และทั้งสองฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ตราบใดที่ผลประโยชน์ร่วมกันยังมีอยู่ การมีส่วนร่วมระหว่างกันก็จะคงอยู่ตลอดไป

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการการบริหาร การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นรูปแบบคาบเกี่ยว หรือแบบผสมผสานระหว่างการมีส่วนร่วมแบบแนวราบและแนวดิ่ง กล่าวคือ เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้ตามพยายามจะเข้าไปปรับเปลี่ยนการตัดสินใจของผู้นำ หรือการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้นำในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร

4. การแบ่งประเภทการมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติกลยุทธ์

1. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การศึกษา – การรักษา การมีส่วนร่วมประเภทนี้แทบจะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมไม่ได้เลย ทั้งนี้เพราะผู้นำมองว่าผู้ตามที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นเป็นคนที่โง่เขลาหรือมิฉะนั้นก็เป็นคนที่เจ็บไข้ ฉะนั้นผู้นำจึงหลอกให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อที่ตนจะได้ให้การศึกษาหรือรักษาให้ผู้ตามเป็นคนมีความรู้หรือหายจากความเจ็บไข้

2. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การเปลี่ยนพฤติกรรม การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่ หลังจากได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าผู้นำยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อที่จะให้กลุ่มเป็นผู้ล้างสมองผู้นั้นเสียใหม่

3. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์ของการเพิ่มเติมจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีนี้ผู้นำหรือองค์การขาดกำลังคน ฉะนั้นจึงยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ปฏิบัติงานแทนจำนวนบุคลากรที่ยังขาดอยู่ การยอมให้มีส่วนร่วมในแง่นี้ จึงเท่ากับว่าผู้นำหรือองค์การกำลังใช้ผู้ตามเป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานนั่นเอง

4. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การดึงผู้อื่นเข้ามาเป็นสมัครพรรคพวก (Cooptation) ในกรณีนี้ผู้นำพยายามจะให้ผู้ตามที่หัวดื้อได้กลายมาเป็นพรรคพวกของตน

5. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์อำนาจของชุมชน ในกรณีนี้ผู้นำจะพยายามดึงเอาผู้ที่มีอิทธิพลและจำนวนผู้คนที่คิดว่าจะอยู่กับฝ่ายตนให้มาเป็นพรรคพวกของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

โคเฮน และอัพฮอฟ (ประสพสุข ดีอินทร์. 2531 : 21 ; อ้างอิงจาก Cohen and Up Hoff. 1979 : 219-222) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) ประกอบด้วย ขั้นตอนการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ นั้น ได้มีผู้เสนอไว้ดังนี้

สุวรรณี คงทอง (2536 :21) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ

2. ปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่การศึกษา อาชีพ รายได้และการเป็นสมาชิกกลุ่ม

3. ปัจจัยทางการสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารทั้งการสื่อสารมวลชลและสื่อบุคคล

รีดเดอร์ (Readers. 1974 : 2) ได้สรุปปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 11 ประการดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคล เหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง

3. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริม ปกป้องและรักษาเป้าหมายของตนเอง

4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล บางครั้งมีรากฐานจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

5. ความคาดหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลจะพฤติตามแบบที่ตนคาดหมายว่า จะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนี้ ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน

6. การมองแต่ตัวเองบุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งคิดว่าตัวเองควรกระทำเช่นนั้น

7. การบีบบังคับบุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบังคับให้ทำ

8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งเขามีนิสัยชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้นๆ

9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคมโดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวน และชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนาจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น เท่าที่พวกเขาได้รับรู้มา

10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่เห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนี้

11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่า เขาได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้น

องค์การอนามัยโลก (สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. 2541 : 42 ; อ้างอิงจาก World Health Organization) เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ นั้น จะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไป และประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ

2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วม และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้นพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะดังนี้ คือ ประการแรกเปิดโอกาสให้ทุกๆ คนในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สอง มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมจะได้สามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของตนได้ และประการที่สาม มีกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยอำนาจ ในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป็นหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

การมีส่วนร่วมของพนักงาน

บรรจง จันทมาศ (2544 : 32-33) พนักงานทุกระดับชั้นมีความสำคัญต่อองค์กร และมีส่วนร่วมที่ได้ใช้ความสามารถของพนักงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพองค์กร ควรกำหนดบทบาทของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ เช่น งานจัดเตรียมอบรม งานตรวจสอบ งานปรับปรุง ส่วนบทบาทจะมากน้อยแค่ไหนนั้น คงขึ้นอยู่กับระดับงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถเพื่อให้ได้ใช้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ใช้หลัก "การมีส่วนร่วมของพนักงาน" นำไปสู่การปฏิบัติดังนี้

1.ให้ยอมรับความเป็นเจ้าของและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ในงานแก้ปัญหาขององค์การร่วมกัน

2. เสาะแสวงหาโอกาสที่จะปรับปรุงอย่างกระตือรือร้น

3.เสาะแสวงหาโอกาสที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับพนักงานตลอดเวลา

4. แบ่งปันความรู้และประสบการณ์อย่างอิสระเสรี ในกลุ่มและทีมของพนักงาน

5. มุ่งเน้นที่การสร้างสรรค์คุณค่าแก่ลูกค้า

6. เป็นผู้คิดสร้างสรรค์วางวัตถุประสงค์ให้ก้าวไกลในอนาคต

7. เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร ในเรื่องเกี่ยวกับลูกค้า ชุมชนท้องถิ่น และสังคมโดยส่วนรวม

8. มีความพึงพอใจจากงานที่พนักงานที่ได้ทำไว้

10. มีความกระตือรือร้นและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การปรับใช้ที่เป็นประโยชน์จากหลักการ

1. ด้านการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทความสามารถ คือ การสนับสนุนปรับปรุงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร

2. ด้านการกำหนดจุดหมายและเป้าหมาย ให้พนักงานมีความรู้สึกว่า เป้าหมายขององค์กรเป็นของทุกคนที่จะต้องร่วมกันดำเนินการ

3. ด้านการบริหาร การดำเนินการ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและปรับปรุงกระบวนการดำเนินอย่างเหมาะสม

4. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจากงานแต่ละคนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

อุปสรรคของการมีส่วนร่วม

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542 : 32) ได้เสนออุปสรรคการทำงานแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประเด็นใหญ่ๆ คือ

1. ปัญหาที่เกิดจากวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้นำและสมาชิกในองค์กร
2. ปรัชญาและวิธีการทำงานขององค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วม
3. ปัญหาที่เกิดจากการสื่อสาร การประสานงาน และการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์การที่เกี่ยวข้อง
4. ขาดขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
5. ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะองค์กรที่ขาดประสบการณ์และไม่เคยใช้วิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วมมาก่อน

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตินา โพธิ์ประสระ (2541) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 5.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สถานภาพสมรส ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานทั้งห้าตัวแปร มีอิทธิพลและอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 49.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 11.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ เพศ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานมีเพียงสองตัวแปร คือ พันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและผลประโยชน์ที่ได้จากงาน ที่มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 26.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 18.57 อย่างมีนับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความแตกต่างของระดับของระดับการมีส่วนร่วมมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้ำทิพย์ ไตรสถิตวร (2541) ทำการวิจัยเรื่อง การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้น กับความพึงพอใจต่อ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบรรษัทเงินทุน อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน 3 ด้าน คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล กับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3 ด้านเช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผลในระดับปานกลาง และพบว่าการที่ผู้บังคับบัญชา

ระดับต้นเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

จุฑารัตน์ จีนประชา (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นำชุมชน ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นำชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมด้านการศึกษาเพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาพื้นฐาน และการศึกษาสายสามัญและด้านการศึกษาสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้นำชุมชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการศึกษาเพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้นำชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 – 45 ปี มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรมมากกว่า อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ผู้นำชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสายสามัญด้านการศึกษาสายอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการศึกษาเพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้นำชุมชน ที่มีวุฒิทางการศึกษาชั้นอุดมศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มากกว่าชั้นมัธยมศึกษาและชั้นประถมศึกษาผู้นำชุมชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสายสามัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้นำชุมชน ที่เข้าเรียนและยังไม่เข้าเรียน ในโครงการยกรับดับความรู้ผู้นำท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสายสามัญ ด้านการศึกษาสายอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการศึกษาเพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่เข้าเรียน มีส่วนร่วมมากกว่า ผู้ยังไม่เข้าเรียน ยกเว้น ด้านการศึกษาเพื่อให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร ผู้ยังไม่เข้าเรียน มีส่วนร่วมมากกว่า ผู้ที่เข้าเรียน

ประภาวดี กุวสาร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ของบริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานของบริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งในภาพรวม (5 ด้าน) และในแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นเพียงด้านเดียวคือ การมีส่วนร่วมในการประชุมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการมีส่วนร่วมของการดำเนินการของพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ การได้รับการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 กล่าวคือ พนักงานชายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 มากกว่าเพศหญิง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 และการที่มีความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002

ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม (2543) ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม ศึกษาเฉพาะกรณีของชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง การเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัด อาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้หรือขอบเขตในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย 9 กอง 44 แผนก จำนวน 736 คน (แหล่งที่มา : แผนภูมิแสดงอัตรากำลังของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ ข้อมูล ณ. วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 270 คน โดยใช้ตาราง ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่าย คำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์ 2543:55-56)

$$f_s = \frac{n_s}{N_s} = \frac{n}{N}$$

f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ

n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ

N_s แทน ขนาดของกลุ่มประชากรของแต่ละชั้นภูมิ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

หน่วยงาน	ประชากร(คน)	สัดส่วน(%)	จำนวนตัวอย่าง
1. สังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า1	34.00	4.61	12.00
2. สังกัดฝ่ายการผลิต	355.00	48.20	130.00
3. สังกัดฝ่ายบำรุงรักษา	247.00	33.595	91.00
4. สังกัดฝ่ายธุรการ	100.00	13.595	37.00
รวม	736.00	100.00	270.00

2. ต่อจากนั้น เลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยส่งแบบสอบถามให้แต่ละสังกัดตอบ ให้ได้จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามสัดส่วนของแต่ละสังกัด

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะประชากรศาสตร์ ของพนักงานมีจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามรายการตรวจสอบ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
พนักงานความรู้ความเข้าใจมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
พนักงานความรู้ความเข้าใจปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
พนักงานความรู้ความเข้าใจน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
พนักงานความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

พนักงานความพึงพอใจมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
พนักงานความพึงพอใจมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
พนักงานความพึงพอใจปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
พนักงานความพึงพอใจน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
พนักงานความพึงพอใจน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรับรู้มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรับรู้ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรับรู้น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรับรู้น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

พนักงานมีการมีส่วนร่วมมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
พนักงานมีการมีส่วนร่วมมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
พนักงานมีการมีส่วนร่วมปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
พนักงานมีการมีส่วนร่วมน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
พนักงานมีการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

หลักเกณฑ์การให้คะแนน

จากคำตอบในแบบสอบถามมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน โดยในแต่ละข้อมี 5 คำตอบให้เลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และได้ให้ค่าของคะแนนของแต่ละคำถามในแบบสอบถามจะมีค่าคะแนนดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจ ได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ . 2527 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีระดับความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีระดับความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อย
2.50 – 3.49	มีระดับความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ปานกลาง
3.50 – 4.49	มีระดับความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาก
4.50 – 5.00	มีระดับความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มากที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ . 2527 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00–1.49	มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อยที่สุด
1.50–2.49	มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 น้อย
2.50–3.49	มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ปานกลาง
3.50–4.49	มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาก
4.50–5.00	มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มากที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ . 2527 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00–1.49	มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อยที่สุด
1.50–2.49	มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อย
2.50–3.49	มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ปานกลาง
3.50–4.49	มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาก
4.50–5.00	มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มากที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ . 2527 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00–1.49	มีระดับส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อยที่สุด
1.50–2.49	มีระดับส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 น้อย
2.50–3.49	มีระดับส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ปานกลาง

3.50–4.49 มีระดับส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาก

4.50–5.00 มีระดับส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มากที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของงานวิจัย

2. รวบรวมเนื้อหาและสาระต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย และตำราต่างๆ เพื่อนำมา สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าพระนครใต้ ว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อย่างไร

3. รวบรวมเอกสาร แนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001

4. สร้างแบบสอบถามให้ครบข้อมูลความมุ่งหมาย และนิยามคำศัพท์

5. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

6. นำแบบสอบถามที่ได้การปรับปรุงแก้ไข นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้

6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ่มไทย

6.2 อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์

6.3 อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ

จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงให้ความชัดเจน ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try - Out)

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ ดำเนินการทดลอง (Try - Out) กับพนักงาน โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 50 คน เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach)

ได้ค่า α = 0.9836

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. นำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอท่านผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 (ชวฟ1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 1 - 30 กรกฎาคม 2547

3. ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 270 ชุดโดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วบันทึกข้อมูลลงในช่องบันทึกที่เตรียมไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดว่าได้รับครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่ครบก็ต้องดำเนินการติดตามแบบสอบถามกลับมาให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปลงบันทึกรหัสข้อมูล

3. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า แยกแบบสอบถามให้เป็นหมวดหมู่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

4. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Ver. 11.00 รวมทั้งสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance) โดยดำเนินการตามขั้นดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่1 ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการ มอก. 18001 นำมาแจกแจงความถี่ โดยวิธีหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 วิเคราะห์ระดับ แบบสอบถามตอนที่ 3, 4, 5 ความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 การมีส่วนร่วมในการจัดทำในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 การวิเคราะห์สมมติฐาน

4.2.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t – test

4.2.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ONE-WAY ANOVA (One Way Analysis of Variance)

4.2.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติหาค่า Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ของตัวแปรโดยใช้ สถิติค่าสหพันธ์อย่างง่ายของ Pearson

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และด้วยมือ โดยเสนอข้อมูลได้ ดังนี้

1. สถิติพรรณา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร

(ชัยสิทธิ์ เฉลิมมี ประเสริฐ. 2538 : 45)

$$\% = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ % แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามข้อนั้น

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมดหรือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 48)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of test) คือหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)}\left\{1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อถือได้

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

ΣS_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t – Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในกรณีที่ทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Samples) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 136)

$$t = \sqrt{\frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 \quad n_2}}}$$

เมื่อ S_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

t แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

n_1 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266 – 268)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_B แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$MS_B = \frac{SS_B}{K - 1}$

$MS_W = \frac{SS_W}{n - 1}$

SS_B = ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS_W = ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม

K แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(K – 1) Degree of freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม

(n – 1) Degree of freedom สำหรับการผันแปรภายในกลุ่ม

ในกรณีที่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน (mutiple comparisons) ด้วยวิธี LSD หรือ LEAST – SIGNIFICANT DIFFERENCE

3.3 ค่า Correlation ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ : 2541 : 314)

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมของกำลงสองของข้อมูลจากตัวแปร X และ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลงสองของข้อมูลจากตัวแปร X

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลงสองของข้อมูลจากตัวแปร Y

N แทน จำนวนคนหรือประชากร

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันน้อย

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (วรางคณา อดิศรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาระเบียบวิธีการวิจัยธุรกิจ. 2545) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ระดับความสัมพันธ์
มีค่าระหว่าง 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.20	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Virtually No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.21 – 0.45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อย (Weak correlation)
มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate correlation)
มีค่าระหว่าง 0.76 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มาก (Strong correlation)
มีค่าระหว่าง 0.91 – 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มากที่สุด (Very strong correlation)
มีค่าระหว่าง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (Perfect correlation)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าใช้พิจารณา t - Distribution
F- Ratio	แทน	ค่าใช้พิจารณา F — Distribution
F- Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับ หัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย

1. ความมุ่งหมายข้อที่ 1 การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. ความมุ่งหมายข้อที่ 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทั้งสามด้านโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

3. ความมุ่งหมายข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4. ความมุ่งหมายข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5. ความมุ่งหมายข้อที่ 5 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	234	86.67
หญิง	36	13.33
รวม	270	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 45 ปี	139	51.48
มากกว่า 45 ปี	131	48.52
รวม	270	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	129	47.78
ปริญญาตรีขึ้นไป	141	52.22
รวม	270	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	24	8.89
มากกว่า 10 ปี	246	91.11
รวม	270	100.00
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
วิศวกรระดับ 4 — 11	57	21.11
วิทยากรระดับ 4 — 11	16	5.93
ช่างระดับ 3 - 9	160	59.26
ช่างชำนาญงาน	37	13.70
รวม	270	100.00

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นช่างระดับ 3 - 9

ความมุ่งหมายข้อที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการร่วมวางแผน ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน และด้านการร่วมประเมินผล แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้าน

ประเด็นพิจารณา	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการร่วมวางแผน	3.01	0.93	ปานกลาง
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	3.19	0.89	ปานกลาง
3. ด้านการร่วมประเมินผล	3.14	1.00	ปานกลาง
รวม	3.11	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมวางแผนรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการร่วมวางแผนรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านการร่วมวางแผน	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
1. มีส่วนร่วมในการหาข้อมูลการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เพื่อการวางแผนของหน่วยงานที่ปฏิบัติ	2.99	1.02	ปานกลาง
2. มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน ในหน่วยงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	2.96	1.00	ปานกลาง
3. มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของหน่วยงาน	3.20	1.02	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ

ด้านการร่วมวางแผน	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
4. มีส่วนร่วมเสนอการแก้ไขระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน จากการใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	2.90	1.06	ปานกลาง
5. มีส่วนร่วมในการเสนอการวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	2.99	1.01	ปานกลาง
รวม	3.01	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 5 การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมวางแผนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ร่วมปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติขั้นตอนการปฏิบัติ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.50	0.87	ปานกลาง
2. มีส่วนร่วมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.13	1.02	ปานกลาง
3. มีส่วนร่วมเผยแพร่ความรู้และให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตามแผน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001	3.16	1.01	ปานกลาง
4. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.08	1.02	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
5. มีส่วนร่วมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ในหน่วยงาน	3.08	0.97	ปานกลาง
รวม	3.19	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 6 การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมประเมินผลรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการร่วมประเมินผลรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านการร่วมประเมินผล	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
1. มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.01	1.09	ปานกลาง
2. มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่อทีมพัฒนาคุณภาพงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่	3.13	1.11	ปานกลาง
3. ได้ร่วมพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องถึงผลการดำเนินงานกิจกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างสม่ำเสมอ	3.13	1.06	ปานกลาง
4. ได้ติดตามผลการดำเนินงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างสม่ำเสมอ	3.28	1.00	ปานกลาง
รวม	3.14	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 7 การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมประเมินผลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ความมุ่งหมายข้อที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทั้งสามด้านโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วม	ชาย			หญิง			t	p
	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม		
1. ด้านการร่วมวางแผน	2.99	0.92	ปานกลาง	3.13	1.02	ปานกลาง	0.83	0.41
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	3.15	0.88	ปานกลาง	3.41	0.97	ปานกลาง	1.57	0.12
3. ด้านการร่วมประเมินผล	3.09	0.99	ปานกลาง	3.42	1.09	ปานกลาง	1.80	0.07
รวม	3.08	0.88	ปานกลาง	3.31	0.98	ปานกลาง	1.45	.149

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่เพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วม	ไม่เกิน 45 ปี			มากกว่า 45 ปี			t	p
	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม		
1. ด้านการร่วมวางแผน	3.12	1.01	ปานกลาง	2.89	0.83	ปานกลาง	2.07*	0.04
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	3.27	0.98	ปานกลาง	3.10	0.79	ปานกลาง	1.52	0.13
3. ด้านการร่วมประเมินผล	3.20	1.12	ปานกลาง	3.07	0.86	ปานกลาง	1.13	0.26
รวม	3.20	0.99	ปานกลาง	3.02	0.78	ปานกลาง	1.67	0.10

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการ มอก. 18001 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมวางแผนแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วม	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป			t	p
	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม		
1. ด้านการร่วมวางแผน	2.68	0.68	ปานกลาง	3.31	1.03	ปานกลาง	5.85**	0.00
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	2.88	0.69	ปานกลาง	3.47	0.96	ปานกลาง	5.68**	0.00
3.ด้านการร่วมประเมินผล	2.86	0.84	ปานกลาง	3.39	1.07	ปานกลาง	4.48**	0.00
รวม	2.80	0.66	ปานกลาง	3.39	0.98	ปานกลาง	5.67**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วม	ไม่เกิน 10 ปี			มากกว่า 10 ปี			t	p
	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม		
1. ด้านการร่วมวางแผน	3.28	1.15	ปานกลาง	2.98	0.91	ปานกลาง	1.52	0.13
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	3.36	0.99	ปานกลาง	3.17	0.89	ปานกลาง	0.98	0.33
3.ด้านการร่วมประเมินผล	3.30	1.12	ปานกลาง	3.12	0.99	ปานกลาง	0.84	0.40
รวม	3.32	1.05	ปานกลาง	3.09	0.88	ปานกลาง	1.18	0.24

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การมีส่วนร่วม	วิศวกร			วิทยากร			ช่างระดับ 3 - 9			ช่างชำนาญงาน		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการร่วมวางแผน	3.58	0.97	มาก	3.45	1.23	มาก	2.91	0.83	ปานกลาง	2.36	0.56	ปานกลาง
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	3.67	0.95	มาก	3.71	1.02	มาก	3.04	0.84	ปานกลาง	2.89	0.61	ปานกลาง
3. ด้านการร่วมประเมินผล	3.60	0.98	มาก	3.70	1.25	มาก	2.97	0.95	ปานกลาง	2.92	0.84	ปานกลาง
รวม	3.62	0.93	มาก	3.62	1.13	มาก	2.97	0.82	ปานกลาง	2.71	0.56	ปานกลาง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานในแต่ละตำแหน่งงานในมีส่วนร่วมดังนี้

วิศวกร มีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านในระดับมาก

วิทยากร มีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านในระดับมาก

ช่างระดับ 3 – 9 มีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านในระดับปานกลาง

ช่างชำนาญงาน มีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การมีส่วนร่วม	วิศวกร			วิทยากร			ช่างระดับ 3 - 9			ช่างชำนาญงาน			F	p
	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม		
1. ด้านการร่วมวางแผน	3.58	0.97	มาก	3.45	1.23	มาก	2.91	0.83	ปานกลาง	2.36	0.56	ปานกลาง	17.79**	0.00
2. ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน	3.67	0.95	มาก	3.71	1.02	มาก	3.04	0.84	ปานกลาง	2.89	0.61	ปานกลาง	11.44**	0.00
3. ด้านการร่วมประเมินผล	3.60	0.98	มาก	3.70	1.25	มาก	2.97	0.95	ปานกลาง	2.92	0.84	ปานกลาง	8.55**	0.00
รวม	3.62	0.93	มาก	3.62	1.13	มาก	2.97	0.82	ปานกลาง	2.71	0.56	ปานกลาง	13.23**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตก ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 12 13 14 และ 15

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันกับการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตำแหน่งงาน		วิศวกร	วิทยากร	ช่างระดับ 3 – 9	ช่างชำนาญงาน
	$\bar{X}$	3.62	3.62	2.97	2.71
วิศวกร	3.62		.00	.65**	.91*
			(.994)	(.004)	(.000)
วิทยากร	3.62			.65**	.91**
				(.004)	(.000)
ช่างระดับ 3 - 9	2.97				.26
					(.086)
ช่างชำนาญงาน	2.71				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากร มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมมากกว่าจากช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันกับการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมวางแผนของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตำแหน่งงาน		วิศวกร	วิทยากร	ช่างระดับ 3 – 9	ช่างชำนาญงาน
	$\bar{X}$	3.58	3.45	2.91	2.36
วิศวกร	3.58		.13	.67**	1.22*
			(.994)	(.000)	(.000)
วิทยากร	3.45			.54**	1.09**
				(.017)	(.000)
ช่างระดับ 3 - 9	2.91				.55**
					(.000)
ช่างชำนาญงาน	2.36				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากร มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมวางแผนมากกว่าจากช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันกับการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตำแหน่งงาน		วิศวกร	วิทยากร	ช่างระดับ 3 – 9	ช่างชำนาญงาน
	$\bar{X}$	3.67	3.71	3.04	2.89
วิศวกร	3.67		-.04	.63**	.78**
			(.848)	(.000)	(.000)
วิทยากร	3.71			.67**	.82**
				(.002)	(.001)
ช่างระดับ 3 - 9	3.04				.15
					(.337)
ช่างชำนาญงาน	2.89				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมร่วมปฏิบัติตามแผนมากกว่าช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตำแหน่งวิศวกรกับวิทยากร และช่างระดับ 3 - 9 กับช่างชำนาญงานมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันกับการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมประเมินผลของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตำแหน่งงาน		วิศวกร	วิทยากร	ช่างระดับ 3 – 9	ช่างชำนาญงาน
	$\bar{X}$	3.60	3.70	2.97	2.92
วิศวกร	3.60		-.10	.63**	.68**
			(.708)	(.000)	(.001)
วิทยากร	3.70			.73**	.78**
				(.004)	(.007)
ช่างระดับ 3 - 9	2.97				.05
					(.791)
ช่างชำนาญงาน	2.92				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากร มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมประเมินผลแตกต่างจากช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความมุ่งหมายข้อที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ และ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการ มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวม และรายด้าน

ประเด็นพิจารณา	$\bar{X}$	S.D	ระดับความรู้และความเข้าใจ
1. ด้านระเบียบปฏิบัติ	3.51	0.70	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ	3.73	0.74	มาก
3. ด้านขั้นตอนการปฏิบัติ	3.47	0.70	ปานกลาง
รวม	3.56	0.66	มาก

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านในระดับมาก ยกเว้นด้านมาตรฐานการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านระเบียบปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านระเบียบปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านระเบียบปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความรู้และความเข้าใจ
1.ทราบรายละเอียดของนโยบาย ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ซึ่งกำหนดขึ้นโดยผู้บริหาร	3.63	0.71	มาก
2. ทราบรายละเอียดของระเบียบปฏิบัติ ซึ่งจัดทำโดยคณะทำงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.47	0.73	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านระเบียบปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความรู้และความเข้าใจ
3. ทราบวิธีการนำระเบียบปฏิบัติของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ชัดเจน	3.42	0.81	ปานกลาง
รวม	3.51	0.70	มาก

จากตาราง 19 แสดงความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านระเบียบปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พนักงานมีความรู้และความเข้าใจมาก คือ ทราบรายละเอียดของนโยบายระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ซึ่งกำหนดขึ้นโดยผู้บริหาร ส่วนข้ออื่นๆพนักงานมีความรู้และความเข้าใจปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความรู้และความเข้าใจ
1.ทราบรายละเอียดของมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	3.60	0.82	มาก
2.ทราบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ช่วยลดอุบัติเหตุได้	3.79	0.80	มาก
3.ทราบว่าการนำ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ไปปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดทักษะ	3.69	0.90	มาก
4.ทราบว่าการนำ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัย	3.84	0.84	มาก
รวม	3.73	0.74	มาก

จากตาราง 20 แสดงความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านขั้นตอนการปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านขั้นตอนการปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านขั้นตอนการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D	ระดับความรู้และความเข้าใจ
1.ทราบถึงการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ที่เป็นภาพรวมสายการบังคับบัญชา	3.43	.79	ปานกลาง
2. ทราบการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานระดับต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนภายในองค์การที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบ	3.68	.87	มาก
3.ความเข้าใจของเกี่ยวกับองค์กรได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001พนักงานระดับต่างๆ	3.39	.76	ปานกลาง
4.ทราบว่าคณะทำงานระบบ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 จัดทำแผนการดำเนินงาน และจัดทำแบบรายการสำรวจประเมินผล	3.38	.84	ปานกลาง
5.ทราบว่าคณะทำงานระบบมอก.18001 จัดทำคู่มือต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.46	.82	ปานกลาง
รวม	3.47	.70	ปานกลาง

จากตาราง 21 แสดงความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านขั้นตอนการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พนักงานมีความรู้และความเข้าใจมาก คือ ทราบการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานระดับต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนภายในองค์การที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบ ส่วนข้ออื่นๆพนักงานมีความรู้และความเข้าใจปานกลาง

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงาน โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ	การมีส่วนร่วม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	r	p	
1. ด้านระเบียบปฏิบัติ	0.73**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ	0.73**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
3. ด้านขั้นตอนการปฏิบัติ	0.78**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
รวม	0.75**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจของพนักงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการ มอก. 18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ความมุ่งหมายข้อที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ และด้านสภาพการทำงาน แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวม และรายด้าน

ประเด็นพิจารณา	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	0.77	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ	3.52	0.69	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.75	มาก
รวม	3.64	0.67	มาก

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. ลักษณะที่ทำงานอยู่ขณะนี้ พอใจที่ปฏิบัติตามระบบ การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.65	0.84	มาก
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้เกี่ยวกับระบบการจัดการ มอก. 18001	3.55	0.86	มาก
3.ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในระบบการจัดการ มอก. 18001	3.56	0.92	มาก
4.การปฏิบัติงานมีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งเกี่ยวกับระบบการจัดการ มอก. 18001 ช่วยให้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น	3.56	0.92	มาก
รวม	3.58	0.77	มาก

จากตาราง 24 แสดงความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ รายข้อของพนักงาน โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. การขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.30	0.77	ปานกลาง
2.ความพอใจเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.35	0.80	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.50	0.80	ปานกลาง
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น จากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.67	0.84	มาก
5. พอใจที่ได้ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำงานคนเดียวเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.77	0.80	มาก
รวม	3.52	0.69	มาก

จากตาราง 25 แสดงความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจมาก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นจากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 และพอใจที่ได้ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำงานคนเดียวเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านสภาพการทำงานรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพการทำงานรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านสภาพการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ	3.78	0.78	มาก
2. อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้	3.89	0.81	มาก
3. ความทันสมัยและช่วยให้ทำงานสะดวกขึ้น	3.83	0.89	มาก
4. ความปลอดภัย ของสถานที่ทำงาน	3.92	0.76	มาก
รวม	3.85	0.75	มาก

จากตาราง 26 ความพึงพอใจในการทำงานในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านสภาพการทำงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงาน โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	การมีส่วนร่วม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	r	p	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.71**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ	0.76**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.63**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
รวม	0.70**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ความมุ่งหมายข้อที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล และผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวม และรายด้าน

ประเด็นพิจารณา	$\bar{X}$	S.D	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
1. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล	3.41	0.75	ปานกลาง
2. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	3.25	0.61	ปานกลาง
รวม	3.31	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล รายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลรายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล	$\bar{X}$	S.D	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
1. ได้รับข่าวสารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานสม่ำเสมอ	3.56	0.88	มาก
2. ความรู้เข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาจากวิทยากรภายใน	3.30	0.84	ปานกลาง
3.ความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาจากการเข้าร่วมประชุม อบรม	3.41	0.80	ปานกลาง

ตาราง 29 (ต่อ)

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล	$\bar{X}$	S.D	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
4.รับทราบข้อมูลข่าวสารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.36	0.80	ปานกลาง
รวม	3.41	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 29 แสดงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมาก คือ ได้รับข่าวสารการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานสม่ำเสมอ ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์รายข้อของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์รายข้อของพนักงาน โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	$\bar{X}$	S.D	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
1. ได้รับข่าวสารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จาก EGAT INTERNET	3.20	0.89	ปานกลาง
2. ความทันสมัยของข้อมูลจาก EGAT INTERNET	3.32	0.78	ปานกลาง
3. ข้อมูลจาก EGAT INTERNET ล่าช้า	2.76	0.62	ปานกลาง
4. ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จากสื่อสิ่งพิมพ์มีความน่าเชื่อถือ	3.49	0.84	ปานกลาง
5. สนใจข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ เกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.37	0.85	ปานกลาง
6. ความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ทำให้เข้าใจเรื่อง ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001	3.34	0.78	ปานกลาง
รวม	3.25	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 30 แสดงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงาน โรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	การมีส่วนร่วม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	r	p	
1. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคล	0.75**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	0.80**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก
รวม	0.78**	0.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งในบทนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้ ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านการร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติตามแผน และการร่วมประเมินผล

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทั้งสามด้านโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001 แตกต่างกัน

6. ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

7. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

8. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 736 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 270 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบให้เลือกตอบ มีทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานในระบบการจัดการ มอก. 18001 ซึ่งเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ซึ่งเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ซึ่งเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001ซึ่งเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้ นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เมื่อนำแบบแบบสอบถามที่ทดสอบแล้ว ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficeient method) ของครอนบัค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9836

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับท่านผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 (ชวฟ1) เพื่อขอความร่วมมืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามแก่พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 270 คน

การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows Version 11.0 (Statistical Package for Social Sciences)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน) ความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในระบบการจัดการ มอก. 18001 วิเคราะห์โดยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.)

การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การทดสอบด้วย t-test แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 และปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร ของพนักงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าในการมีส่วนร่วมในการจัดทำในละด้านมีข้อจำกัดทางศักยภาพของบุคลากรด้านหน้าที่และความรับผดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ประภาวดี กุวสาร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ของบริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับต่ำ หรือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 624-626) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมอาจจะกระทำได้โดยอาศัยมิติหลายมิติด้วยกัน เช่น มิติช่องทาง (Channels) ของการมีส่วนร่วม มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิติกิจกรรม มิติระดับ มิติกลยุทธ์และมิติอำนาจ และการควบคุม

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทั้งสามด้านโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2.1 พนักงานที่เพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เป็นเพราะว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงหน้าที่และงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันแต่ต้องใช้เวลามากในการทุ่มเทงานในหน้าที่มากทำให้มีส่วนเกี่ยวข้องน้อยกับการมีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ซึ่งขัดแย้งกับ ประภาวดี กุวสาร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ของบริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ว่าเพศมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการ มอก. 18001 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมวางแผนแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นเพราะว่าหน่วยงานต้องการพัฒนาและสร้างบุคลากรขึ้นทดแทนตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรืออาจเป็นไปได้ว่าหน่วยงานต้องการได้แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานรุ่นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในจัดทำระบบการจัดการ มอก. 18001 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมวางแผนแตกต่างกัน จุฑารัตน์ จีนประชา (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นำชุมชน ในจังหวัดนครปฐมผู้นำชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 – 45 ปี มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากกว่า อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

2.3 พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย

และความปลอดภัยมอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะสามารถทำความเข้าใจในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ได้ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รวมทั้งจะมีแรงจูงใจสูงกว่าและสามารถนำมาอบรมและเผยแพร่ให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ดี

2.4 การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ทั้งสามด้านโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นเพราะว่าต้องการใช้ความรู้และประสพการณ์ในการทำงานในการเขียนคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและปลอดภัย มอก.18001 ซึ่งขัดแย้งกับ จุฑารัตน์ จีนประชา (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นำชุมชน ในจังหวัดนครปฐมประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสายสามัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 พนักงานมีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากร มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมวางแผนมากกว่า ช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นๆมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นเพราะว่า การร่วมวางแผนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ต้องอาศัยความรู้และความสามารถในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน ได้ส่งหัวหน้าหน่วยเข้าร่วมในจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001 ซึ่งหัวหน้าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งวิศวกรและวิทยากร

พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผนมากกว่าช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตำแหน่งวิศวกรกับวิทยากร และช่างระดับ 3 - 9 กับช่างชำนาญงานมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นเพราะว่า ในระเบียบปฏิบัติกำหนดหัวหน้าหน่วยงานต้องปฏิบัติตามแผนของหน่วยงานที่จัดทำขึ้น

พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกรและวิทยากร มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ด้านการร่วมประเมินผลแตกต่างจากช่างระดับ 3 - 9 และช่างชำนาญงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นเพราะว่า ในระเบียบปฏิบัติที่คณะทำงานกำหนดขึ้นให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินผล ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้าหน่วยงานมีตำแหน่งเป็นวิศวกรและวิทยากร

3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร ของพนักงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า เมื่อพนักงานมีความรู้และความเข้าใจ ในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จึงเกิดพนักงานความพึงพอ

ใจ ในการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 อีกประการหนึ่ง คณะทำงานได้ติดตามประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ว่า

1. การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 พนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีส่วนร่วมดังนี้

1.1 มีส่วนร่วมในการหาข้อมูลการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เพื่อการวางแผนของหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.2 มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน ในหน่วยงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.3 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของหน่วยงาน

1.4 มีส่วนร่วมเสนอการแก้ไขระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน จากการใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.5 มีส่วนร่วมในการเสนอการวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.6 ร่วมปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติขั้นตอนการปฏิบัติ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.7 มีส่วนร่วมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.8 มีส่วนร่วมเผยแพร่ความรู้และให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตามแผน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001

1.9 มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานจากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.10 มีส่วนร่วมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ในหน่วยงาน

1.11 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

1.12 มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่อทีมพัฒนาคุณภาพงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่

1.13 ได้ร่วมพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องถึงผลการดำเนินงานกิจกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างสม่ำเสมอ

1.14 ได้ติดตามผลการดำเนินงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างสม่ำเสมอ

2. ควรมีการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ดังนี้

2.1 ควรให้พนักงานอายุมาก 45 ปี มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ในด้านการร่วมวางแผนมากขึ้น

2.2 ควรให้พนักงานระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มากขึ้น

3. ควรมีการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัย ให้พนักงานทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาทัศนะคติของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

2. ศึกษาการยอมรับของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

4. ศึกษาถึงปัจจัยของตัวชี้วัดที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้ใช้ในการวัดการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองการพิมพ์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์. (2545).*การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* : 30ปีโรงไฟฟ้าพระนครใต้, 2545.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2544). "การประชุมนายจ้างในกิจการประเภทที่เสี่ยงต่อการประสบอันตรายสูง 16 ประเภทใน กทม". *ข่าวกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.* 15(กุมภาพันธ์) : 1-3

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. *การใช้SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : *สถิติเพื่อการตัดสินใจ.* ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จนัยพร สุรมินิจกุล. (2544). *การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุของศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ กรมประชาสังเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ สส.ม.(การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร

จุฑารัตน์ จีนประชา. (2539). *การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของผู้นำชุมชนในจังหวัดนครปฐม*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสร็ฐ. (2538). *สถิติเพื่อนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพรัตน์ ภูมิวุฒิสาร. (2543). *การจัดการส่งเสริมการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชย์ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

น้ำทิพย์ ไตรสถิตวร. (2541). *การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นกับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารประกอบการฝึกอบรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001. ศูนย์ธุรกิจบริการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด มหาชน. 2546 : 2-4)

เนติ โพธิ์ประสระ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน* : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรจง จันทรมาศ. (2544). *ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : 2000* . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทยญี่ปุ่น).

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2542). *การประชาสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด SR Printing.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.

ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม. (2543). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม* : ศึกษาเฉพาะกรณีของชุมชน ในเขตเทศบาลนคร จังหวัดนครราชศรีมา. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประภาวดี กุวสาร. (2542). *การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 บริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :

สถาบันบัณฑิตศึกษาพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร.

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. (2537). *ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง* : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์. กรุงเทพมหานคร : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มานิตย์ นวลละออ. (2543). "การรณรงค์เพื่อต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง ทฤษฎีและปฏิบัติ". *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์*. 26(มกราคม – มิถุนายน 2543) : 36 – 87.

มานิตย์ นวลละออ. (2544). *เอกสารประกอบการสอน วิชาการบริหารการพัฒนา เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการบริหารการพัฒนา*. ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. คณะสังคมสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *เอกสารการสอนวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนี สิงห์บุญตา. (2541). *การทดลองกิจกรรม 5 ส. ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ*. นครปฐม : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลักษณา สตะเวทิน. (2542). *หลักการประชาสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง จำกัด

วิจิตร อาวะกุล. (2541). *เทคนิคการประชาสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬากรณ์ มหาวิทยาลัย

วิมลพรรณ์ ตั้งจิตเพิ่มความดี. (2543). *การประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ของรัฐและธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

ศันสนีย์ นิจพานิช. (2542). *การมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านกรมอนามัย* : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. ขอนแก่น : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. (2542). *ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ* : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิทห์บุรี. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนึก ปัญญาสิงห์. (2542). "การทำงานแบบมีส่วนร่วม". มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์. 2(พฤศจิกายน 2541 – เมษายน 2542) : 23 – 34.

สุวรรณี คงทอง. (2536). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลน ในท้องที่อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง*.กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสรี วงศ์มณฑา. (2542). *การประชาสัมพันธ์* : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

George, Jennifer M.and Gareth R. Jones. (1999). *Understanding and Managing Organizational Benavior. (2nd ed.)*. United States : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Luthans, Fred. (1992) *Organization Behavior. (6th ed.)*. Singapore : McGrew-Hill Inc.

Moorhead, Gregory and Ricky W. Griffin. (2000). *Organization Behavior. (4th ed.)*.

Boston : Houghton Miffin Company

Schermerhorn , John R. Jr. , James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2000). *Organization Behavior.(7th ed.)*. New York : John Wiley & Sons, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยกระผม นายฐากูร ควรสมาน เป็นนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ กรุณากรอกข้อมูลในแบบสอบถามทุกข้อด้วย

ข้อมูลที่ได้รับในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของผู้วิจัยเป็นอย่างมาก และคำตอบของทุกท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลเฉพาะในภาพรวม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความร่วมมือ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายฐากูร ควรสมาน)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการชีวอนามัยความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
   ( ) 1.1 หญิง ( ) 1.2 ชาย

2. อายุ
   ( ) 2.1 ไม่เกิน 45 ปี ( ) 2.2 มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา
   ( ) 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
   ( ) 4.1 ไม่เกิน 10 ปี ( ) 4.2 มากกว่า 10 ปี

5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
   ( ) 5.1 วิศวกรระดับ 4 – 11 ( ) 5.2 วิทยากรระดับ 4 – 11
   ( ) 5.3 ช่างระดับ 3 - 9 ( ) 5.5 ช่างชำนาญงาน

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความรู้ความเข้าใจ

ประเด็นพิจารณา	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระเบียบปฏิบัติ 1.ท่านทราบรายละเอียดของนโยบายระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ซึ่งกำหนดขึ้นโดยผู้บริหาร					
2.ท่านทราบรายละเอียดของระเบียบปฏิบัติ ซึ่งจัดทำโดยคณะทำงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
3.ท่านทราบวิธีการนำระเบียบปฏิบัติของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001ชัดเจน					
มาตรฐานการปฏิบัติ 1. ท่านทราบรายละเอียดของมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน					
2 ท่านทราบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ช่วยลดอุบัติเหตุได้					
3. ท่านทราบว่าการนำ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ไปปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดทักษะ					
4. ท่านทราบว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย					
ขั้นตอนการปฏิบัติ 1. ท่านทราบถึงการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ที่เป็นภาพรวมสายการบังคับบัญชา					
2. ท่านทราบว่าการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานระดับต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนภายในองค์การที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบ					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับองค์กรได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 พนักงานระดับต่างๆ					
4. ท่านทราบว่าคณะทำงานระบบ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 จัดทำแผนการดำเนินงาน และจัดทำแบบรายการสำรวจประเมินผล					
5. ท่านทราบว่าคณะทำงานระบบ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จัดทำคู่มือต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานตามระบบ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระบบการจัดการ มอก. 18001
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

ประเด็นพิจารณา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะที่ทำงานอยู่ขณะนี้ ท่านพอใจที่ปฏิบัติตามระบบระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ขณะนี้ เกี่ยวกับ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
4. การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น					
ความสัมพันธ์ภายในองค์การ					
1. การขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
2. ความพอใจของท่านเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน ในการปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่าน ได้รับความรู้และความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น จากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001					
5. ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าที่จะทำงานคนเดียวเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
สภาพการทำงาน 1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ					
2. อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้					
3. ความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน					
4. ความปลอดภัย ของสถานที่ทำงาน					

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดการ ระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก. 18001

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นพิจารณา	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผ่านสื่อบุคคล 1. ท่านได้รับข่าวสารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานสม่ำเสมอ					
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 มาจากวิทยากรภายใน					
3. ความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของท่านจากการเข้าร่วมประชุมอบรม					

ประเด็นพิจารณา	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ					
ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ 1. ท่านได้รับข่าวสารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จาก EGAT INTERNET					
2. ความทันสมัยของข้อมูลจาก EGAT INTERNET					
3. ข้อมูลจาก EGAT INTERNET ล่าช้า					
4. ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 จากสื่อสิ่งพิมพ์มีความน่าเชื่อถือ					
5. ท่านสนใจข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ เกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
6. ความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ทำให้ท่านเข้าใจเรื่อง ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					

ตอนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการมีส่วนร่วม

ประเด็นพิจารณา	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การร่วมวางแผน 1.ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 เพื่อการวางแผนของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ					
2.ท่านมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน ในหน่วยงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของหน่วยงาน					
4. ท่านมีส่วนร่วมเสนอการ แก้ไขระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน จากการใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					

ประเด็นพิจารณา	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอการวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ เกี่ยวกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
การร่วมปฏิบัติตามแผน 1. ท่านร่วมปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
2. ท่านมีส่วนร่วมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
3.ท่านมีส่วนร่วมเผยแพร่ความรู้และให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตามแผนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
4.ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน จากระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
5. ท่านมีส่วนร่วมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ในหน่วยงาน					
การร่วมประเมินผล 1.ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001					
2.ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่อทีมพัฒนาคุณภาพงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่					
3.ท่านได้ร่วมพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องถึงผลการดำเนินงานกิจกรรม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานของ ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 อย่างสม่ำเสมอ					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ.สุพีร์ ลิ่มไทย	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.สิฏฐากร ชูทรัพย์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายฐากูร ควรสมาน
วันเดือนปีเกิด	12 ธันวาคม พ.ศ. 2501
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	112 หมู่1 ค.10/10 ซอยวัดสวนส้ม ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ตำบลบางโปรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10270
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ช่างระดับ 7 แผนกงานอาคาร กองโยธา ฝ่ายการผลิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าพระนครใต้
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2517	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสมิทธิโชติ
พ.ศ.2523	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
พ.ศ.2542	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมงานก่อสร้าง) สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ.2547	บธ.ม.(การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ