



ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก
THE SAFETY IN WORK MANAGEMENT STRATEGIES IN ACCORDANCE
WITH THE BUDDHADHAMMA OF THE MANUFACTURERS
IN THE THREE WESTERN PROVINCES

นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘



ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE SAFETY MANAGEMENT IN WORK STRATEGIES IN ACCORDANCE
WITH THE BUDDHADHAMMA OF THE MANUFACTURERS
IN THE THREE WESTERN PROVINCES

Mr. Montree Worapattharasap

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2015

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบ
กิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิภิโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระครูสังวรสุตกิจ, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิโย, ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิโย, ดร.
อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ประธานกรรมการ
กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายมนตรี วรภัทรทรัพย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของ
สถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ผู้วิจัย : นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., พธ.บ, ศศ.ม., รป.ด.
: อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, ศศ.บ., น.บ., พบ.ม., รปด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ๓) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยเชิงปริมาณ จำนวน ๔๐๐ คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ๕ เปอร์เซนต์ เลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในแบบสอบถาม มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๓๕ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน ๒๐ รูป/คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๒ รูป/คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า ด้านการจัดทำนโยบาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัย ด้านการจัดองค์กร ควรจัดบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ควรมีการจัดทำแผนงานให้ตรงกับความเสียหายหรือการดำเนินการที่จำเป็นสำหรับสถานประกอบกิจการ ด้านการประเมินผล ควรจัดทำรูปแบบให้ชัดเจน บางสถานประกอบกิจการควรมีการอบรมให้เป็นไปตามกฎหมายและให้มีการติดตามผลการฝึกอบรมและด้านการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ในการประสานงานระหว่างผู้รับผิดชอบในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานมากขึ้น

๒. การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า ด้านการจัดทำนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และชัดเจน ด้านการจัดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรให้มีการลดอุบัติเหตุในการทำงานลง และมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ และเป็นไปตามที่กฎหมาย

กำหนดสูงสุด ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามแผนงาน และบุคลากรด้านความปลอดภัยมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงสูงสุด ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาและมีการปฏิบัติตรงต่อเวลาที่กำหนดตามแผนงานเสมอ โดยการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) ธัมมัญญาตา รู้จักรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร การฝึกอบรมถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒) อัตถัญญาตา รู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีการวางแผนที่ดี การวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์กรและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๓) อัตตัญญาตา รู้จัก จุดด้อย จุดแข็งและขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กร ๔) มัตตัญญาตา รู้จักกระทำในภารกิจต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบรู้และมีภูมิคุ้มกัน ๕) กาลัญญาตา รู้จักคิด รู้จักพูดที่เหมาะสมกับในโอกาสต่างๆ และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ๖) ปริสสัญญาตา เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา รู้จักชุมชน และ ๗) ปุคคลัญญาตา รู้ตนเอง รู้เป้าหมายขององค์กร รู้ในความสามารถของบุคคล และมอบหมายงานที่เหมาะสม

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ประกอบด้วย ๑. วิสัยทัศน์ : การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม สร้างคนและสังคมให้มีคุณธรรมและความปลอดภัยอย่างยั่งยืน ๒. พันธกิจ ประกอบด้วย ๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย ๒) กำกับ ควบคุม ดูแลความปลอดภัย ๓) ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัย ๔) พัฒนาระบบบริหารการจัดการด้านความปลอดภัย ๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๑) เพื่อให้ผู้บริหารในระบบมีการจัดองค์กร การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ ๒) เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในระบบมีการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ๓) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระบบมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยมียุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ๕ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน และ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน โดยการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการที่มีจิตใจและเป็นภายในตัวตนของผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีอยู่เป็นพื้นฐาน และมีการพัฒนาปรับปรุงด้านจิตใจโดยมีการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารตามยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

Dissertation Title : The Safety In Work Management Strategies in Accordance with The Buddhadhamma of The Manufacturers in The Three Western Provinces.

Researcher : Mr. Montree Worapattharasap

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Phrakrusankarakkiattisak Kittipanyo, Dr., B.A., M.A., Ph.D.,
(Pub.Adm.)

: Dr. Busakorn Watthanabut B.A., LL.B., M.S., D.P.A.

Date of Graduation: 18 November 2015

Abstract

The objectives of this research were 1. to analytically study the general contexts and problems of safety in work management of the manufacturers in the three western provinces, 2. to study the appropriately related concept, theories and Buddhadhamma for safety in work management of the manufacturers in the three western provinces and 3. to propose the application of the safety in work management strategies in accordance with the Buddhadhamma in the three Western Provinces.

Research methodology was a mixed method between the quantitative and the qualitative researches. The quantitative research collected data from 400 stratified samples. They were 127 from the management level, 127 from safety officers and 126 from operators, using Taro Yamane's formula with the confidence level at 0.05. Data were collected by questionnaires with reliability level at 0.935. Statistics used to analyze the data were frequency, percentiles, mean and standard deviation. The qualitative research collected data from 20 key informants, purposefully selected from 4 groups of experts; 3 experts in the Buddhist principles, 9 experts from the government safety in work division and 8 experts from related government safety officers with structured in-depth-interview questions by face-to-face interviewing. Data were also collected from 12 participants in Focus Group Discussion. They were 1 monk, 3 management experts, 4 public safety experts, 2 from safety experts and 2 from operators. Data were analyzed by the descriptive interpretation.

Findings were as follows :

1) the general contexts and problems of safety in work management of the manufacturers in the three western provinces were of five sides; policy, organizing, planning and implementing, evaluating and operational improving.

2) The safety in work management according to Seven Sappurisadhamma, the quality of good man, in the three Western Provinces was found that the administration of the workplace as at good level, both in the safety management principles and the appropriate Buddhadhamma.

3) The safety in work management strategies of the manufacturers in the three Western Provinces consisted of 5 strategies as follows: **Strategy 1**, enhancing and protecting the safety in work, consisting of 4 tactics as follows; (1) strengthening the promotion, protection and development of the effective safety in work management, (2) establishing main and supporting units to be responsible for safety in work management, (3) issuing a handbook of rules and regulations of safety in work management and (4) setting up and developing the effective monitoring and following-up systems for effective safety in work management. **Strategy 2** Promoting and strengthening the safety in work networks, consisting of 3 tactics as follows; (1) promoting and supporting the safety in work networks. (2) strategic developing and strengthening safety in work networks. (3) coordinating the cooperation with safety in work networks. **Strategy 3** developing and generating the safety knowledge of safety in work consisting of 4 tactics as follows; (1) developing the personnel's potentials and competency for safety in work, (2) creating and developing the safety in work knowledge, (3) exchanging the knowledge and experiences of the safety in work with internal and external manufacturers and (4) setting up the internal safety in work learning center. **Strategy 4** developing the internal safety in work information communication system, consisting of 4 tactics as follows; (1) developing and promoting the use of information communication technology for the safety in work, (2) setting-up the integrated safety in work databases and networks. (3) setting-up and developing the personnel's skill and capacity in information communication technology in safety in work, (4) promoting and developing the safety in work information communication services. **Strategy 5** developing effective participatory mechanism for safety in work management, consisting of 5 tactics as follows; (1) setting up activities promoting the safety in work, (2) developing effective driving mechanism to push the integrated safety in work movement, (3) encouraging all related sectors to get involve in safety in work management, (4) developing the proactive public relations for safety in work promotion system and (5) establishing an autonomous unit to be responsible for safety in work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ ดร. และผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการ กรรมการ และเลขานุการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อแนะนำ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช, ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต และนาวาอากาศเอก ดร.นภัทร แก้วนาค ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์และสำเร็จด้วยดี

กราบขอบพระคุณ พระครูสังวรสุตกิต, ดร. ประธานสอบ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., ผศ.ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ และอาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร คณะกรรมการสอบที่เมตตาเสียสละเวลาอันมีค่าชี้แนวทางในการจัดทำดัชนีพันธ์ แนะนำเทคนิคและวิธีการเขียนงานวิจัยตลอดถึงช่วยเหลือให้คำแนะนำพร้อมตรวจแก้ไขดัชนีพันธ์เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ท่านอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ท่านผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ท่านผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยแรงงาน ท่านผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ นักวิชาการ พระคุณเจ้า เจ้าหน้าความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ผู้มีส่วนทุกท่าน ที่อนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกท่าน ตลอดจนคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษาต่างๆ และได้รับความอนุเคราะห์จนทำให้งานวิจัยดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

ขอขอบพระคุณ ที่มอบความเมตตาและกำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ รมศ. รุ่น ๒ (วัดศรีสุदारาม) ทุกๆ ท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ

นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๑)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๖
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ	๗
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์	๑๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน	๕๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทย	๖๗
๒.๔ หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน	๑๐๐
๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๑๐๒
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐๗
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๑๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๒๐
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๑
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๒๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๓๗
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๓๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ สัมเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก	๑๔๕
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ สัมเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถาม	๑๖๔
๔.๓ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน	๑๘๘
๔.๔ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์	๒๙๗
๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๓๐๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๓๑๗
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๓๓๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๓๔๐
บรรณานุกรม	๓๔๒
ภาคผนวก	๓๔๗
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๓๔๘
ผนวก ข รายนามผู้ให้สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเฉพาะ	๓๖๗
ผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๓๗๕
ผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๓๘๑
ผนวก จ ประมวลภาพบุคคลที่สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเฉพาะ	๔๑๙
ประวัติผู้ทำวิจัย	๔๓๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับความหมายของยุทธศาสตร์	๑๔
๒.๒ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของยุทธศาสตร์	๑๙
๒.๓ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์	๒๗
๒.๔ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์	๓๒
๒.๕ แนวคิดหลักของนักวิชาการ เกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	๔๐
๒.๖ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับความหมายการบริหารจัดการ	๕๔
๒.๗ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหาร	๕๖
๒.๘ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร	๕๙
๒.๙ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ	๖๑
๒.๑๐ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๖๗
๒.๑๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับระบบบริหารความปลอดภัย	๗๘
๒.๑๒ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร	๑๐๒
๒.๑๓ ขนาดสถานประกอบกิจการจังหวัดสมุทรสาคร	๑๐๓
๒.๑๔ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดราชบุรี	๑๐๔
๒.๑๕ ขนาดสถานประกอบกิจการจังหวัดราชบุรี	๑๐๕
๒.๑๖ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดเพชรบุรี	๑๐๕
๒.๑๗ ขนาดสถานประกอบกิจการจังหวัดเพชรบุรี	๑๐๖
๒.๑๘ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัย ในการทำงาน	๑๑๓
๒.๑๙ แนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม	๑๑๗
๓.๑ แสดงรายชื่อผู้ได้สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๒๒
๓.๒ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๒๓
๓.๓ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๒๕
๓.๔ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจังหวัดสมุทรสาคร	๑๒๖
๓.๕ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจังหวัดราชบุรี	๑๒๖
๓.๖ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจังหวัดเพชรบุรี	๑๒๗
๓.๗ แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	๑๓๑
๓.๘ เกณฑ์ความน่าเชื่อถือ	๑๔๑
๔.๑ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๑๖๔
๔.๒ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๑๖๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๓ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๖๕
๔.๔ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา	๑๖๕
๔.๕ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	๑๖๖
๔.๖ จำนวน และร้อยละของอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๖๖
๔.๗ จำนวน และร้อยละของอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๑๖๗
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความ ปลอดภัยในการทำงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวม	๑๖๗
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหาร ความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ ว่าด้วยการจัดทำนโยบาย ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักกรรมมัญญาตา	๑๖๘
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหาร ความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการจัดทำนโยบาย ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักอรรถัตถัญญาตา	๑๖๙
๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหาร ความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการจัดองค์กร ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักอรรถัตถัญญาตา	๑๗๐
๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความ ปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักมัตตัญญาตา	๑๗๑
๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความ ปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักกาลัญญาตา	๑๗๒
๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความ ปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการประเมินผล ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักปริสัญญาตา	๑๗๓
๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหาร ความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการดำเนินการปรับปรุง ผลการปฏิบัติงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักบุคคลัญญาตา	๑๗๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๔.๑๖	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน	๑๗๕
๔.๑๗	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกหลักสัปปุริสธรรม ๗	๑๗๕
๔.๑๘	Matrix การบริหารความปลอดภัยในการทำงานกับหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก	๑๗๖
๔.๑๙	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ	๑๙๐
๔.๒๐	การวิเคราะห์ MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	๑๙๑
๔.๒๑	รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก	๑๙๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	SWOT Analysis	๒๐
๒.๒	The McKinsey 7-S Model	๒๒
๒.๓	The Four Areas of PEST Analysis	๒๔
๒.๔	U-process for Diagnosis and Action	๓๐
๒.๕	Deliberate and Emergent Strategy	๓๑
๒.๖	องค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	๓๓
๒.๗	กรอบความคิดในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	๓๔
๒.๘	แสดงความเชื่อมโยงของคุณลักษณะขององค์กร	๓๗
๒.๙	แสดงความเชื่อมโยงของคุณลักษณะขององค์กร	๔๑
๒.๑๐	ความสัมพันธ์ของการวัดความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ	๕๒
๒.๑๑	แสดงกระบวนการจัดการเชิงระบบ	๖๕
๒.๑๒	สาเหตุของอุบัติเหตุนำไปสู่ความสูญเสีย	๗๒
๒.๑๓	การเกิดอุบัติเหตุ	๗๕
๒.๑๔	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๑๘
๓.๑	แสดงกระบวนการดำเนินงานสร้างแบบสอบถาม	๑๓๓
๓.๒	แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม	๑๓๘
๓.๓	แสดงผังงาน (Flowchart) ในการดำเนินงานวิจัย	๑๔๓
๔.๑	แสดงปัญหาและผลกระทบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถาน ประกอบกิจการ	๑๕๘
๔.๒	แสดงความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของ สถานประกอบกิจการ	๑๗๘
๔.๓	แสดงความสัมพันธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก	๑๘๐
๔.๔	กระบวนการยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธ ธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก	๑๙๔
๔.๕	สรุปแสดงกระบวนการยุทธศาสตร์สู่องค์กรที่มีหลักการบริหารความปลอดภัย	๒๙๕
๔.๖	สรุปแสดงความสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการกับหลักพุทธธรรมและหลักการ บริหารความปลอดภัย	๓๐๐
๔.๗	แบบจำลองยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธ ธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก	๓๐๖
๔.๘	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการ ทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการ	๓๐๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฏิภวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ส.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.อฎฐก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย อฎฐกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. (บาลี). ๑๑/๑๔๑/๑๖๗, ๒๖๗/๒๔๔. หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิภวรรคปาลิ ฉบับภาษาบาลีพระไตรปิฎกเล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๑๔๑, ๑๖๗, ๒๖๗ หน้าที ๒๔๔ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๔๗/๒๐๒.หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิภวรรค ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๑๔๗ หน้าที ๒๐๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในสถานประกอบการกิจการเป็นชีวิตการทำงานในรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก และนับวันสถานประกอบการกิจการในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และเข้ามามีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศมากยิ่งขึ้น เมื่อโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานที่จะเข้าไปทำงานก็ต้องเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม ส่งผลให้จำนวนผู้ต้องเข้าไปใช้ชีวิตการทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมมีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การจ้างแรงงานภายในประเทศที่มีจำนวนมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความเจริญของชาติโดยรวม

แม้ว่าการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมจะส่งผลในด้านบวกให้เกิดความก้าวหน้าและความเจริญ พร้อมทั้งสร้างแรงงานในประเทศเป็นจำนวนมากก็ตาม การขยายตัวทางอุตสาหกรรมนั้นก็ส่งผลในด้านลบด้วยเช่นกัน สืบเนื่องมาจากการนำเอาเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาสู่ระบบการผลิต เช่น เครื่องจักรกล อุปกรณ์เพิ่มการผลิตสารเคมีและสารพิษที่มีอันตราย ซึ่งนำมาใช้โดยขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวอย่างเหมาะสมและที่สำคัญ คือ เกิดความผิดพลาดของระบบการจัดการ จึงส่งผลให้มีการใช้แรงงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายมากขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีจำนวนผู้ประสบอันตรายเพิ่มขึ้น นับว่าเป็นความสูญเสียที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ดังนั้น ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจตลอดเวลา เพราะผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ปัญหาต่างๆ ในชีวิตการทำงานที่ถูกจ้างหรือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องเผชิญในปัจจุบัน ทั้งทางด้านการทำงานและปัญหาความปลอดภัยในการทำงานโดยการปฏิบัติงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นอาจก่อให้เกิดอันตรายรวมถึงการเกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต และการเกิดโรคซึ่งเกี่ยวเนื่องจากการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงทำให้เกิดการเสียหายแก่ทรัพย์สิน ความสูญเสียเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาในระบบอุตสาหกรรม เพราะทำให้เกิดผลเสียมากมาย นอกจากจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองและครอบครัว สภาพแวดล้อมและสังคมโดยรวมแล้ว ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรอีกด้วย โดยแบ่งเป็นความสูญเสียในรูปของต้นทุน ค่าใช้จ่ายทางตรง และค่าใช้จ่ายทางอ้อม^๑ ค่าใช้จ่ายทางตรงประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าประกันภัย ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมประกอบด้วย การเสียเวลาทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง เสียเวลาทำงานของผู้ควบคุมงาน เสียค่าใช้จ่ายเพื่อ

^๑วิฑูรย์ สิมะโชคดี, วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖-๑๗.

ฝึกอบรมพนักงานใหม่ เครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิตเสียหาย เสียเวลาการทำงานเพราะต้องซ่อมเครื่องจักร ผลผลิตได้รับความเสียหายจนใช้การไม่ได้ ได้รับความเสียหายเนื่องจากส่งงานไม่ทันกำหนด เสียค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายประจำโดยไม่เกิดงานตลอดจนครอบครัวของพนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุสูญเสียรายได้ที่เคยมี และถ้าหากว่าพนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานร้ายแรงจนถึงขั้นพิการจะทำให้พนักงานผู้นั้นช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ต้องเป็นภาระของคนรอบข้างหรือรุกรามจนกลายเป็นปัญหาสังคม นอกจากนี้ หากสถาบันหรือโรงงานอุตสาหกรรมแห่งใดมีระบบการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานมากขึ้นเท่าไร ชื่อเสียง ความความน่าเชื่อถือของโรงงานนั้นก็ย่อมถดถอยลงไปด้วย อันอาจก่อให้เกิดปัญหาการขาดทรัพยากรบุคคลในการทำงานที่ต่อเนื่องมาจากความไม่มั่นใจในความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ปัญหาความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจึงเป็นปัญหาใหญ่ที่ทุกฝ่ายควรตระหนักและร่วมกันพิจารณาหาแนวทางป้องกันมิให้ปัญหาดำรงอยู่ พร้อมทั้งควรมีแนวทางป้องกันเพื่อลดความสูญเสียดังกล่าว

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีนักวิชาการได้สร้างรูปแบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน และการป้องกันอุบัติเหตุไว้หลายรูปแบบโดยที่โรงงานอุตสาหกรรมทุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้นำมาประยุกต์ใช้ แต่ผลก็ยังคงเกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานหรืออุบัติเหตุจากการทำงานขึ้นอย่างต่อเนื่องแก่โรงงานต่างๆ ในแต่ละปีมีผู้ประสบอันตรายจากการทำงานนับล้านราย บางรายถึงแก่เสียชีวิตและบางรายต้องพิการตลอดชีวิต พิการทั้งหมดหรืออาจพิการบางส่วน ส่วนใหญ่ของการประสบอันตรายพบว่าเป็นการได้รับบาดเจ็บที่ทำงานชั่วคราว แต่บางส่วนอาจต้องพักรักษาตัวเป็นเดือน ดังปรากฏในสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้ทำการสรุปประจำปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปี ๒๕๕๔ จำนวนผู้ประกันตนทั่วทั้งประเทศ มีจำนวนการประสบอันตรายสะสมทั้งสิ้นโดยนับทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นการตาย ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะบางส่วน หยุดงานเกิน ๓ วัน และหยุดงานไม่เกิน ๓ วัน มีจำนวนรวมการประสบอันตราย เท่ากับ ๑๒๙,๖๓๒ คน และเฉพาะกรณีร้ายแรงสะสมเท่ากับ ๓๕,๗๐๙ คน^๒ ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่อยู่ในเกณฑ์ที่สูง เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายข้อบังคับหรือการรณรงค์ที่ส่วนราชการได้ประชาสัมพันธ์ให้องค์กรหรือสถานประกอบการตระหนักถึงความสูญเสียจากอันตรายในการทำงานต่างๆ และอันตรายจากการทำงานควรลดลงในทุกๆ ปี จากการประชาสัมพันธ์ หรือ การปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

จากข้อมูลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใน ๘ จังหวัดภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์ ปี ๒๕๕๔ ภาคตะวันตกมีสถานประกอบการ จำนวน ๓๒,๑๐๓ แห่ง ลูกจ้าง ๘๒๙,๐๐๕ คน โดยสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ๖,๑๙๓ แห่ง หรือร้อยละ ๑๙.๒๙ ของจำนวนสถานประกอบกิจการทั้งหมด รองลงมาได้แก่ จังหวัดนครปฐม จำนวน ๕,๕๗๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๓๗) จังหวัดราชบุรี จำนวน ๔,๙๔๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๓๙) จังหวัดกาญจนบุรี ๔,๒๔๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๒๑) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๓,๕๕๑ แห่ง

^๒สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของประเทศไทย ปี ๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๕๖), หน้า ๓.

(ร้อยละ ๑๑.๐๖) จังหวัดสุพรรณบุรี ๓,๒๕๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๑๓) จังหวัดเพชรบุรี ๓,๒๓๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๐๘) ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวนประชากรน้อยที่สุด ๑,๖๘๐ แห่ง (ร้อยละ ๕.๒๓) ในส่วนของลูกจ้างจังหวัดสมุทรสาครมีมากที่สุด ๓๖๙,๗๙๙ คน หรือร้อยละ ๔๔.๖๑ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในภาค รองลงมาได้แก่ จังหวัดนครปฐม ๑๘๓,๐๓๖ คน (ร้อยละ ๒๒.๐๘) จังหวัดราชบุรี ๘๔,๔๘๓ คน (ร้อยละ ๑๐.๑๙) จังหวัดกาญจนบุรี ๕๒,๔๐๓ คน (ร้อยละ ๖.๓๒) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๕๑,๗๔๒ คน (ร้อยละ ๖.๒๔) จังหวัดเพชรบุรี ๓๖,๖๑๘ คน (ร้อยละ ๔.๔๒) จังหวัดสุพรรณบุรี ๓๔,๙๐๔ คน (ร้อยละ ๔.๒๑) ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวนลูกจ้างน้อยที่สุด ๑๖,๔๗๑ คน (ร้อยละ ๑.๙๙)

การที่สถานประกอบกิจการต่างๆ ดำเนินการด้านการบริหารความปลอดภัยให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด หรืออาจจะมากกว่าที่กฎหมายกำหนด นั้นหมายความว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน การสำรวจสวัสดิภาพการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการเพิ่มเติมสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานของสถานประกอบกิจการ ก็ถือเป็นสิทธิที่พึงกระทำได้ตามสมควร ส่วนนอกเหนือจากปัญหาที่โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตพบหลายๆ อย่าง เช่น การย้าย เปลี่ยน เข้า-ออกหลายๆ ที่ทำงาน อาจทำให้มาตรฐานและประสิทธิภาพด้านแรงงานไม่มีเกณฑ์รองรับให้กับแรงงาน และจากสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก็ยิ่งเกิดขึ้นไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อมีกฎหมาย มีการณรงค์และประชาสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก็ยิ่งเกิดขึ้นควรจะลดน้อยลงหรือแทบจะไม่เกิดขึ้นอีกเลย หากแต่ยังเกิดขึ้นและเป็นความเสียหายทั้งแก่โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและพนักงานเองหรืออาจหมายถึงรวมถึงความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของพนักงานในกรณีที่เกิดเหตุร้ายแรง

การบริหารด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อป้องกันและควบคุมอันตรายจากการทำงาน ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนทุกระดับที่จะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตรวจตรา และเฝ้าระวังสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามขั้นตอนในการทำงานที่ปลอดภัย หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๙ จึงกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ในประเภทกิจการตามที่กำหนดไว้^๓

^๓สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, **คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดอกเบี้ย จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ก.

ตามที่ได้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นทวิภาคี ประกอบด้วยนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร เป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา และมีผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเข้าร่วมเป็นกรรมการ และอาจมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพเป็นกรรมการและเลขานุการ การปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารความปลอดภัยในการทำงานเมื่อนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน โดยนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาปรับใช้กับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก ผู้วิจัยได้คัดเลือกจังหวัดในเขตภาคตะวันตกที่ทำการวิจัยประกอบด้วยจังหวัดสมุทรสาคร ราชบุรี และเพชรบุรี ซึ่งหลักสัปปุริสธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน มี ๗ ประการ คือ ๑) อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร ๒) อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผน ที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ๓) อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อยจุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร ๔) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้ หมายถึง การบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร ๕) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ว่าควรจะทำอะไร อย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด ๖) ปริสัณญตา ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้ரியที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าควรจะทำอะไร อย่างไร

การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ๗) บุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และรักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีสร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน^๔

จากสาระของสัปปุริสธรรม ๗ ข้างต้น จะเห็นว่า พระพุทธศาสนานิยามความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ สำหรับในส่วนของ หลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วยอีกโสดหนึ่งด้วย

ดังนั้น การศึกษาพุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และเจ้าของสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดจังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งจะสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารความปลอดภัยอันนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในการลดอุบัติเหตุ และความสูญเสียจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

^๔ กฤษ เพิ่มทันจิตต์, กระบวนทัศน์และหลักการบริหารวิถีพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มี.ค. ๒๕๕๕), หน้า ๗๘-๗๙.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน สาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยนำมาบูรณาการกับหลักสัปติธรรม ๗ กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การบริหารงาน ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ โดยอาศัยข้อมูลจาก คัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา หนังสือสำคัญทางพระพุทธศาสนา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตลอดจนสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสัปติธรรม ๗ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในส่วนกลางและในจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งขอบเขตการศึกษามีดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” ซึ่งเป็นการศึกษาเนื้อหาสาระสำคัญดังต่อไปนี้

รวบรวมข้อมูลในด้านเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย คือ หลักยุทธศาสตร์ หลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบกิจการ และหลักพุทธธรรมโดยนำหลักสัปติธรรม ๗ มาประยุกต์ปรับใช้ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการรวบรวมข้อมูลในด้านเอกสารจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาบาลี และภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ และฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙

(๒) ข้อมูลชั้นทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสาร และข้อมูลต่างๆ อันได้แก่ หนังสือ วารสาร เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อสารสนเทศ และสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะศึกษา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ด้านสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ และพระสงฆ์ การรวมทั้งหมด ๒๐ รูป/คน และสนทนากลุ่มเฉพาะ Focus Group Discussion จากผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพระสงฆ์ผู้รู้ธรรม รวมทั้งหมด ๑๒ รูป/คน

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านประชากรเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร ราชบุรี และเพชรบุรี จำนวน ๔๔๗,๓๗๐ คน การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage sampling)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ศึกษาสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาการศึกษาวิจัยไว้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๖ – เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ รวมระยะเวลา ๑๔ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการบริหารของสถานประกอบกิจการผลิตในเขตภาคตะวันตก ที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายและบรรลุความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร เพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบ การบริหารจัดการ ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์การ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงานหรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก

การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้รับผิดชอบงานความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน และให้การสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ การจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ของสถานประกอบกิจการภาคตะวันตก

สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมในเขตภาค ตะวันตก จำนวน ๓ จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

การบริหารตามหลักพุทธธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบกิจการนำคำหลักธรรมคำสอนว่าด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาปรับประยุกต์เป็น ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยใช้ในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

หลักสัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง (ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติ ของคนดี, ธรรมของผู้ดี) ประกอบด้วย

๑) อัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น พนักงานรู้ สาเหตุแห่งการเกิดอุบัติเหตุคืออะไร มีอะไรบ้าง ผู้บริหารรู้หลักการของการเกิดอุบัติเหตุและการ ป้องกันเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะทำให้ เกิดผลที่ต้องการ หรือบรรลุจุดหมายการทำงานให้ปลอดภัย เป็นต้น

๒) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความ มุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าการป้องกันอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ อุปกรณ์ป้องกัน และแผนงานต่างๆ มีจุดมุ่งหมาย อย่างไร กำหนดไว้ หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมาย อย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง

๓) อัตตัญญตา ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และ ผู้บริหาร แต่ละคนมีหน้าที่เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔) มัตตัญญตา ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น การจัดทำงานประมาณในการบริหาร ความปลอดภัย และการใช้ประมาณในการปฏิบัติตามแผนงานความปลอดภัย ให้มีความเหมาะสม

๕) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควรหรือ จะต้องใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา

๖) ปริสัญญัญตา ความรู้จักหน่วยงาน คือ รู้จักแต่ละหน่วยงานในสถานประกอบการ และ รู้จักที่จะประชุม รู้กิจที่ประพฤติดต่อกับหน่วยงานนั้นๆ ว่าหน่วยงานนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจริยา อย่างเป็นๆ จะต้องพูดอย่างนี้ หน่วยงานนี้ควรประสานงานอย่างนี้

๗) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และการป้องกันอันตรายมีความมากหรือน้อยอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะมีระเบียบ ข้อบังคับหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบสภาพ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก

๑.๖.๒ ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๑.๖.๓ ได้ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก

๑.๖.๔ จะได้นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมเพื่อให้สถานประกอบกิจการในภาคตะวันตกนำไปพัฒนางานต่อไป

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนหลัก บริหารตามหลักพุทธธรรม ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทย
- ๒.๔ หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ (strategy) เป็นคำที่รู้จักกันมาช้านาน ปัจจุบันได้ถูกกล่าวถึง และนำมาใช้ ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับเรื่องยุทธศาสตร์ แต่เดิมยุทธศาสตร์เป็นศัพท์ที่ใช้และมีแหล่งกำเนิดในทางทหารซึ่งหมายถึงแผนการปฏิบัติที่เชื่อมโยง การรบด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกองทัพในการทำศึกสงคราม (warfare) แต่ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ได้รับความนิยมและขยายตัวออกไปจากวงการทหารเข้าสู่การอื่นๆ หลากหลายสาขา เช่น บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ เป็นต้นทำให้ความหมายของยุทธศาสตร์มีความแตกต่างกันไปตาม วัตถุประสงค์ที่นำมาใช้งาน

จากการที่ยุทธศาสตร์ได้ถูกนำไปใช้ในวงการต่างๆ หลากหลายสาขา เริ่มตั้งแต่ระดับ ประเทศซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ (grand national strategy) จนถึงยุทธศาสตร์ระดับองค์กร (corporate strategy) จึงมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ความหมายของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้ในการ แข่งขันทางธุรกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่ถ้าเป็นในภาครัฐ ยุทธศาสตร์ จะถูกใช้เป็นวิธีการในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรภาครัฐ^๑ โดยมีการเน้นเอาความคิดเชิง ยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานจึงเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

^๑Alan Walter Steiss, *Strategic Management for Public and Nonprofit Organization*, (New York : Marcel Dekker, Inc., 2003, p. 1.

หลังสงครามโลกภาคเอกชนได้นำแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานก่อนภาครัฐ^๒ ส่วนอีกนิยามหนึ่งคำว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามสงบและยามสงคราม^๓ ซึ่งอีกหนึ่งความหมายคำว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง การคิดเผื่อไปข้างหน้า จะเผื่อไปไกลแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความคิดวิเคราะห์และจินตนาการ โดยต้องใช้ความสามารถทุกด้านทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถยืนหยัด ยืนยง หรือยืนนำไปได้^๔ ส่วนนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลบางส่วนได้กล่าวถึง การบริหารยุทธศาสตร์ หมายถึง “การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ลุ่มลึกหรือแยบคายเพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบ และเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะของหน่วยงาน^๕ ส่วนคำว่า ยุทธศาสตร์การบริหาร คือ โครงสร้างและกระบวนการในรูปแบบเป็นทางการของการนำกฎหมายและนโยบายสู่การปฏิบัติ (implementation) ยุทธศาสตร์การบริหารจึงครอบคลุมทั้งโครงสร้างอำนาจหน้าที่เป็นทางการ ดุลยพินิจการใช้อำนาจ การจัดรูปองค์กรและการบริหารจัดการ หน่วยงานและองค์กรสาธารณะจะทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการ^๖ และบางท่านได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ (Strategy) คือ การกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่เราใช้เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ^๗

และยังมีการให้ความหมายของคำว่า ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาโดยนำทั้งศาสตร์หรือศิลป์ในการวางแผนและวิธีการที่ชาญฉลาดลุ่มลึกกว่าเดิมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นเป้าหมายที่ยากเป็นพิเศษและไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยวิธีการปกติ^๘ ซึ่งบางท่านได้กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์ หรือ Strategy ในภาษาอังกฤษมีผู้แปลเป็นไทย กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือ

^๒O.E. Hughes, *Public Management and Administration : An Introduction*, (New York : ST Martin's Press. Inc, 1994), p. 169.

^๓พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๑, บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖, หน้า ๙๕๘.

^๔นิรมิต เทียมทัน, *BALANCED SCORECARD และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์สำหรับองค์กรสมัยใหม่*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๕, หน้า ๑๒๙.

^๕วิรัช วิรัชนิการวรรณ, *การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ*, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช, ๒๕๕๕), หน้า ๖๖-๖๗.

^๖โกวิท กังสนันท์, *ธรรมาภิบาลภาครัฐ : รากฐานและความท้าทายต่อรัฐบาลไทย*, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : <http://www.kpi.ac.th>. [๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๗]

^๗โกวิท พวงงาม, *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักนิติและมิตใหม่ในอนาคต*, พิมพ์ครั้งที่ ๘ แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ปัญญาชน จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๔๒๒.

^๘พิเชษฐ์ วงเกียรติขจร, *แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความหมายที่เป็นเชิงแนวทางการบริหารงานในภาพรวมขององค์กรที่สร้างความเชื่อมโยงที่ชัดเจนในนโยบาย จุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติและทรัพยากรเพื่อดำเนินงานให้บรรลุผลงาน โดยแนวทางดำเนินงานมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ตลอดจนมีการเตรียมการเพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยที่หน่วยงานดำเนินงานจะต้องมีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลงานตามที่ได้ตั้งเอาไว้^๙

ส่วนนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลอีกท่านหนึ่งได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ว่า เป็นวิธีการหรือแนวทางที่องค์กรจะนำเสนอคุณค่า (Value) เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ^{๑๐} และนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลบางท่านได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ว่า เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยขึ้นากการบริหารขององค์กรที่เกิดจากกระบวนการระดมสมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการวิเคราะห์ให้ทราบสภาพแวดล้อมให้ “รู้เขา รู้เรา” เพื่อชี้แนะเป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลักของแผน) และกลยุทธ์วิถีทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม^{๑๑} ยังมีการให้ความหมายของยุทธศาสตร์ว่า เป็นศาสตร์และศิลป์ในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีซึ่งยุทธศาสตร์จะมีองค์ประกอบหลัก ๓ ประการ ได้แก่ เป้าหมาย (ends) วิธีการไปสู่เป้าหมาย (ways) และเครื่องมือ (means) ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม และที่สำคัญต้องเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ^{๑๒} ส่วนทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมได้มีการนิยามความหมายของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจของบริษัทไว้ว่า เป็นแผนการปฏิบัติในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างประสบความสำเร็จ และดำเนินการให้ได้รับกำไรสูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม^{๑๓}

ในต่างประเทศ ได้มีการให้คำจำกัดความของ Strategy ว่า เป็นแผนของการปฏิบัติที่จะเอื้ออำนวยและเป็นระบบ ซึ่งเป็นแผนระยะยาวและถูกออกแบบเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือเพื่อชัยชนะนั่นเอง^{๑๔} ยุทธศาสตร์ หมายถึง ระบบการให้คุณค่าและแนวทางการปฏิบัติของการปรับปรุงองค์กรให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการคิดล่วงหน้าที่แปลแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถควบคุมอนาคตภาพได้ โดยอาศัย

^๙บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ, การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับ CEO, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุชมและบุตร, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^{๑๐}พสุ เดชะรินทร์, Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๔.

^{๑๑}อุทิศ ขาวเอียร, การวางแผนกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

^{๑๒}ธีรนนท์ นันทขว้าง, พ.อ., ยุทธศาสตร์-ยุทธศาสตร์ชาติ-ความหมายของยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์ชาติ, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : http://totarham.net/download/Trategy_and_National_Security.pdf. [๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๗].

^{๑๓}ทรรศนะ บุญขวัญ, การจัดการเชิงกลยุทธ์:การสร้างและการดำเนินกลยุทธ์, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ๒๕๕๕) หน้า ๓.

^{๑๔}Princeton University, Webster's online dictionary, from <http://w.w.w.websters-online-dictionary.org/definitions/strategy>, [August 15, 2011]

เขาวนปัญญา ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรม^{๑๕} เป็นภาพรวมของแนวทางในการปฏิบัติซึ่งเป็นแผนการต่อสู้หรือการแข่งขันต่างๆ ไปถ้าหากเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในทางการทหารจะหมายถึงแนวทางการรบที่จะสามารถเอาชนะสงครามได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งถูกพิจารณาแล้วว่ามีสำคัญ^{๑๖} เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นความต้องการในอนาคต และทำให้รู้ว่าจะต้องทำการวางแผนอย่างไร เพื่อปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ และเชื่อว่ายุทธศาสตร์จะนำมาซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ต้องการได้^{๑๗} มีการให้ความเห็นว่า ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของอนาคตซึ่งอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและมีอาจล่วงรู้ได้ แต่อนาคตยังเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดและออกแบบได้ตามความปรารถนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์ ด้วยเหตุผลข้อนี้จึงทำให้ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่มีเสน่ห์และน่าสนใจยิ่ง^{๑๘} โดยยังมีการให้ความหมายยุทธศาสตร์ไว้นั้นๆ ว่าเป็นเค้าโครงหรือกรอบของการดำเนินธุรกิจให้ไปสู่เป้าหมาย และหากเป้าหมายคือ ความสำเร็จ ยุทธศาสตร์ก็จะหมายถึง การสร้างหนทางไปสู่ความสำเร็จนั่นเอง^{๑๙}

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลและนักบริหารอีกหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ โดยกล่าวว่า สารสำคัญของยุทธศาสตร์ หมายถึงการเข้าใจและการรับมือกับคู่แข่ง โดยการปฏิบัติที่แตกต่างอย่างรอบคอบเพื่อสร้างความผสมผสานที่เป็นเอกลักษณ์ของมูลค่า มีการอธิบายว่า เป็นการตัดสินใจเลือกทางออกที่ชัดเจนในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องมีในการตามล่าฝันของตนเอง^{๒๐}

จากความหมายของยุทธศาสตร์ที่นักวิชาการ/แหล่งข้อมูลและผู้รู้อธิบายไว้ สามารถสรุปได้ว่ายุทธศาสตร์เป็นกระบวนการในการพัฒนา และการตัดสินใจจากแนวคิดไปสู่การปฏิบัติซึ่งมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันระหว่างเป้าหมายสุดท้าย (ends) หนทาง (ways) และเครื่องมือที่ใช้ (means) ในการที่จะไปสู่ความต้องการซึ่งเป็นเป้าหมายที่แท้จริงในอนาคตโดยอาศัยอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่

^{๑๕}Gilley, J.W., & Maycunich, A., **Strategically integrated HRD partnering to maximize organizational performance**, (Reading, MA:Addison-Wesley, 1998), p. 91.

^{๑๖}Yorks, L., **Strategic human resource development**, (Mason, OH:South-Western, Thomson, 2005), p. 29.

^{๑๗}Stamm, B. V., **Managing innovation, design and creativity**, (2nd ed. West Sussex, England; John Willy & Sons, 2008), p. 111.

^{๑๘}Wit, B. D., & Meyer, R. **Strategy: Process, content, context: An international perspective**, (Hampshire, England: Cengage Learning, 2010), p. 114.

^{๑๙}Henry, A., **Understanding Strategic Management**, (New York: Oxford University Press, 2008), p. 6.

^{๒๐}พรศนะ บุญขวัญ, **การจัดการเชิงกลยุทธ์: การสร้างและการดำเนินกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ๒๕๕๕).

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของยุทธศาสตร์

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อลัน วอลเทอร์ สตีส (Alan Walter Steiss)	วิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้ในการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่ถ้าเป็นในภาครัฐ ยุทธศาสตร์จะถูกใช้เป็นวิธีการในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรภาครัฐ
O.E. Hughes (1994, p. 169)	การเน้นเอาความคิดเชิงยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานจึงเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ หลังสงครามโลกภาคเอกชนได้นำแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารงานก่อนภาครัฐ
พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ (๒๕๕๖, หน้า ๙๕๘)	วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามสงบและยามสงคราม
นิรมิต เทียมทัน (๒๕๕๕, หน้า ๑๒๙)	การคิดเผื่อไปข้างหน้า จะเผื่อไปไกลแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความคิด วิเคราะห์และจินตนาการ โดยต้องใช้ความสามารถทุกด้าน ในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถยืนหยัด ยืนยงหรือยืนนำให้ได้
รศ.ดร.วิรัช วิรัชนิการวรรณ (๒๕๕๕, หน้า ๖๖-๖๗)	การดำเนินงานหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ลุ่มลึกหรือแยกคายเพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบ และเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะของหน่วยงาน
รศ.ดร.โกวิทย์ กังสนันท์ (๒๕๕๓)	โครงสร้างและกระบวนการในรูปแบบเป็นทางการของการนำกฎหมายและนโยบายสู่การปฏิบัติ (implementation) ยุทธศาสตร์การบริหารจึงครอบคลุมทั้งโครงสร้างอำนาจหน้าที่เป็นทางการ ดุลยพินิจการใช้อำนาจ การจัดรูปองค์กรและการบริหารจัดการ หน่วยงานและองค์กรสาธารณะจะทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการ
รศ.ดร.โกวิทย์ พวงงาม (๒๕๕๕, หน้า ๔๒๒)	กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ (Strategy) คือ การกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่เราใช้เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของยุทธศาสตร์ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พิเชษฐ์ วงเกียรติขจร (๒๕๕๒, หน้า ๑๐๘)	ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาโดยนำทั้งศาสตร์หรือศิลป์ในการวางแผนและวิธีการที่ชาญฉลาดกลุ่มลึกกว่าเดิมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นเป้าหมายที่ยากเป็นพิเศษและไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยวิธีการปกติ
บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (๒๕๔๗, หน้า ๑)	ยุทธศาสตร์ หรือ Strategy ในภาษาอังกฤษมีผู้แปลเป็นไทย กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเทพยายามไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความหมายที่เป็นเชิงแนวทางการบริหารงานในภาพรวมขององค์การที่สร้างความเชื่อมโยงที่ชัดเจนในนโยบาย จุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติและทรัพยากรเพื่อดำเนินงานให้บรรลุผลงาน โดยแนวทางดำเนินงานมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ตลอดจนมีการเตรียมการเพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยที่หน่วยงานดำเนินงานจะต้องมีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลงานตามที่ได้ตั้งเอาไว้
พสุ เดชะรินทร์ (๒๕๔๖, หน้า ๔๔)	ยุทธศาสตร์ เป็นวิธีการหรือแนวทางที่องค์กรจะนำเสนอคุณค่า (Value) เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ
อุทิศ ขาวเขียว (๒๕๔๖, หน้า ๙)	ยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยขึ้นำการบริหารขององค์กรที่เกิดจากกระบวนการระดมสมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีส่วนร่วมโดยยึดหลักการวิเคราะห์ให้ทราบสภาพแวดล้อมให้ “รู้เขา รู้เรา” เพื่อชี้แนะเป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์หลักของแผน) และกลยุทธ์กลวิธีทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม
พ.อ.ธีรนนท์ นันทขว้าง (๒๕๕๗)	ยุทธศาสตร์เป็นศาสตร์และศิลปะในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรทั้งมวลที่มีซึ่งยุทธศาสตร์จะมีองค์ประกอบหลัก ๓ ประการ ได้แก่ เป้าหมาย (ends) วิธีการไปสู่เป้าหมาย(ways) และเครื่องมือ (means) ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม และที่สำคัญต้องเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
ทรศนะ บุญขวัญ (๒๕๕๕ หน้า ๓)	ยุทธศาสตร์ทางธุรกิจของบริษัท เป็นแผนการปฏิบัติในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างประสบความสำเร็จ และดำเนินการให้ได้รับกำไรสูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของยุทธศาสตร์ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Webster's Online Dictionary	เป็นแผนของการปฏิบัติที่ละเอียดซับซ้อนและเป็นระบบ ซึ่งเป็นแผนระยะยาวและถูกออกแบบเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือเพื่อชัยชนะนั่นเอง
Gilley and Maycunich (1998, p. 91)	ยุทธศาสตร์ หมายถึง ระบบการให้คุณค่าและแนวทางการปฏิบัติของการปรับปรุงองค์กรให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการคิดล่วงหน้าที่แปลงแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถควบคุมอนาคตภาพได้ โดยอาศัยเขาวนปัญญา ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรม
Yorks (2005, p. 29)	ยุทธศาสตร์ หมายถึง ภาพรวมของแนวทางในการปฏิบัติซึ่งเป็นแผนการต่อสู้หรือการแข่งขันทั่ว ๆ ไป ถ้าหากเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในทางการทหารจะหมายถึง แนวทางการรบที่จะสามารถเอาชนะสงครามได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งถูกพิจารณาแล้วว่ามีผลสำคัญ
Stamm (2008, p. 111)	ยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความต้องการในอนาคต และทำให้รู้ว่าจะต้องทำการวางแผนอย่างไร เพื่อปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ และเชื่อว่ายุทธศาสตร์จะนำมาซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ต้องการได้
Wit and Meyer (2010, p. 114)	ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของอนาคตซึ่งอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและมีอาจล่วงรู้ได้ แต่อนาคตยังเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดและออกแบบได้ตามความปรารถนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์ ด้วยเหตุผลข้อนี้จึงทำให้ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่มีเสน่ห์และน่าสนใจยิ่ง
Henry (2008, p. 6)	Henry ให้ความหมายยุทธศาสตร์ไว้สั้น ๆ ว่าเป็นเค้าโครงหรือกรอบของการดำเนินธุรกิจให้ไปสู่เป้าหมาย และหากเป้าหมายคือความสำเร็จ ยุทธศาสตร์ก็จะหมายถึง การสร้างหนทางไปสู่ความสำเร็จนั่นเอง
Michael E. Porter (2000, p. 43)	สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ หมายถึงการเข้าใจและการรับมือกับคู่แข่ง โดยการปฏิบัติที่แตกต่างอย่างรอบคอบเพื่อสร้างความผสมผสานที่เป็นเอกลักษณ์ของมูลค่า
Jack Welch (2008, p. 67)	เป็นการตัดสินใจเลือกทางออกที่ชัดเจนในการแข่งขัน
Azim Premji (2012, p. 4)	ให้ความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องมีการตามล่าฝันของตนเอง

ความสำคัญของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ได้ถูกยอมรับและมีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในวงการต่างๆ ทั้งองค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงผลกำไร จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงมีนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลและผู้รู้กล่าวถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ในแง่มุมที่หลากหลายโดยอธิบายว่า ความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์อยู่ที่การให้จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจนแก่องค์กร เพื่อการค้นหาแนวทางหรือวิธีการไปสู่ความสำเร็จที่ได้เตรียมการไว้ ล่วงหน้า ทั้งนี้ เนื่องจากการวางแผนทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงกระบวนการคิดไปสู่การปฏิบัติ ในอนาคตข้างหน้า โดยผู้นาองค์กรสามารถนำแผนยุทธศาสตร์ไปใช้ประโยชน์ได้จากการเชื่อมโยง เชวรณ์ปัญญาขององค์กรกับข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติเชิงนวัตกรรม^{๒๑} โดยความสำคัญของยุทธศาสตร์อยู่ที่การส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่มีความจำเพาะและชัดเจน ยุทธศาสตร์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า โดยสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน^{๒๒} ความสำคัญของยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อองค์กรก็คือ การสร้างผลกำไร ยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนในระยะยาว แต่การทำนายสถานการณ์ในอนาคตเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ดังนั้น หากองค์กรต้องการสร้างผลกำไรในระยะยาว จำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์เป็นระยะๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ยุทธศาสตร์มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์กับการดำเนินธุรกิจเป็นสิ่งเกี่ยวข้องกันและไม่อาจแยกความสัมพันธ์ออกจากกันได้ ด้วยเหตุที่ว่ายุทธศาสตร์จะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นความต้องการในอนาคตของธุรกิจ ตลอดจนการวางแผนเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ^{๒๓}

ดังนั้นการวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการวางแผนที่รวบรวมความพยายาม และทรัพยากรด้านต่างๆ ที่มี เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุความสำเร็จ เช่นเดียวกันได้มีการกล่าวถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการนำยุทธศาสตร์มาใช้ในองค์กร ดังต่อไปนี้^{๒๔}

๑. การตัดสินใจดีขึ้น (better decisions) การสื่อสารภายใต้ยุทธศาสตร์จะช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำมากขึ้น เช่นการตัดสินใจในการจ้างงาน การให้รางวัลแก่ผู้มีความสามารถพิเศษ การเลือกใช้ระบบที่มีความเหมาะสม การพิจารณาใช้แผนการตลาดเชิงรุกหรือเชิงรับ และการตัดสินใจที่จะลงทุนในธุรกิจที่มีศักยภาพ เป็นต้น

๒. ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น (increased capacity) การกำหนดแผนงานทางยุทธศาสตร์จะช่วยขจัดหรือลดความขัดแย้งและความสับสนในการประสานงานได้บุคลากรในฝ่ายงาน

^{๒๑}Gilley, J.W., & Maycunich, A., *Strategically integrated HRD partnering to maximize organizational performance*, p. 91.

^{๒๒}Daniell, M., *Strategy: A step-by-step approach to the development and presentation of world class business strategy*, (New York: Palgrave Macmillan, 2004), pp. 14-15.

^{๒๓}Stamm, B. V., *Managing innovation, design and creativity*, p. 113.

^{๒๔}Lawlor, J. E., *The importance of strategic planning*, , from <http://www.Practicaldecision.com/strategic-planning.pdf>. [Retrieved August 9,2012]

ต่างๆ จะสามารถลำดับความสำคัญของงานได้ดียิ่งขึ้น โดยพิจารณาให้ความสำคัญกับงานที่เป็นปัจจัยหลักก่อนและลดความสำคัญกับงานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรลง

๓. ความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น (improved customer satisfaction) การรักษาและขยายฐานลูกค้ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตของการดำเนินธุรกิจ การสร้างความภักดีต่อตราสินค้า (brand loyalty) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อลูกค้ามีความพึงพอใจในตัวสินค้าและบริการ การดำเนินการแผนการตลาดภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนจะส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า

๔. การได้เปรียบเชิงแข่งขัน (competitive advantage) การวิเคราะห์เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการดำเนินธุรกิจ โดยการวางแผนทางยุทธศาสตร์จะช่วยปรับปรุงและเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

๕. สร้างสรรค์ผลงานได้ดีขึ้น (better solutions) ยุทธศาสตร์นำมาซึ่งเป้าหมายที่ชัดเจน และทำให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบถึงทิศทางในการไปสู่เป้าหมายซึ่งก่อให้เกิดชุมทรัพย์ทางปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการทำงานให้เป็นแบบองค์รวมทั้งองค์กร

๖. การเป็นเจ้าตลาด (market recognition) การดำเนินงานโดยแผนยุทธศาสตร์จะช่วยสร้างโอกาสทางการตลาดให้กับองค์กรเช่นเดียวกับการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เนื่องจากองค์กรได้รู้จักตำแหน่งทางการตลาดของตนเองและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง

๗. การสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ (greatly enhances the chance of success) ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จในอนาคตตามที่คาดหวังไว้ในที่สุดยุทธศาสตร์ไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เฉพาะภายในวงการธุรกิจ วงการทหาร หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว แต่การคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างปกติในชีวิตประจำวันของคนรุ่นใหม่ บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จมักจะใช้ยุทธศาสตร์มาเป็นแนวทางและกำกับความคิดของตน เช่น นักการเมืองมักจะใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการเลือกตั้งและการร่างกฎหมาย นักวิชาการ/แหล่งข้อมูลสาขาต่างๆ จะใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ในทางวิชาการและการปรับปรุงหลักสูตร ส่วนคุณพ่อคุณแม่ก็มักใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมของเด็กๆ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นเรื่องปกติที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะได้ใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กร เพื่อปรับปรุงองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่นท่ามกลางอุปสรรค และความไม่แน่นอนของสถานการณ์ ตลอดจนสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ภายใต้ทิศทางที่เหมาะสมและข้อจำกัดทางทรัพยากร^{๒๕}

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ายุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเชื่อมโยงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจบนปัจจัยที่ซับซ้อนเพื่อกำหนดเป้าหมาย และวางแผนทางไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่บุคคลซึ่งต้องการความก้าวหน้า ผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กรต่างให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่ายุทธศาสตร์มีความสำคัญทั้งต่อบุคคลธรรมดา องค์กรขนาดเล็กอย่างธุรกิจครอบครัว องค์กรขนาดใหญ่ที่เป็นธุรกิจชั้นนำระดับโลก องค์กรภาครัฐและองค์กรไม่แสวงผลกำไรต่างๆ โดยบุคคลธรรมดา และองค์กรต่างๆ เหล่านี้สามารถนำแนวทางยุทธศาสตร์ไปใช้ เพื่อการพัฒนาตนเองและนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้อย่างยั่งยืน

^{๒๕}Yorks, L., Strategic human resource development, p. 29.

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของยุทธศาสตร์

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Gilley and Maycunich (p. 91)	ความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์อยู่ที่การให้จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจนแก่องค์กร เพื่อการค้นหาแนวทางหรือวิธีการไปสู่ความสำเร็จที่ได้เตรียมการไว้ ล่วงหน้า ทั้งนี้ เนื่องจากการวางแผนทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงกระบวนการคิดไปสู่การปฏิบัติ ในอนาคตข้างหน้า โดยผู้นำองค์กรสามารถนำแผนยุทธศาสตร์ไปใช้ประโยชน์ได้จากการเชื่อมโยง เชวณปัญญาขององค์กรกับข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติเชิงนวัตกรรม
Daniell (2004, pp. 14-15)	ความสำคัญของยุทธศาสตร์อยู่ที่การส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่มีความจำเพาะและชัดเจน ยุทธศาสตร์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ สร้างสรรค์และมีคุณค่า โดยสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน
Stamm (2012, p. 113)	ความสำคัญของยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อองค์กรก็คือการสร้างผลกำไร ยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนในระยะยาว แต่การทำนายสถานการณ์ในอนาคตเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ดังนั้น หากองค์กรต้องการสร้างผลกำไรในระยะยาว จำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์เป็นระยะๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ยุทธศาสตร์มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์กับการดำเนินธุรกิจเป็นสิ่งเกี่ยวข้องกันและไม่อาจแยกความสัมพันธ์ออกจากกันได้ ด้วยเหตุที่ว่ายุทธศาสตร์จะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นความต้องการในอนาคตของธุรกิจตลอดจนการวางแผนเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ

การสร้างยุทธศาสตร์

การสร้างยุทธศาสตร์ (strategy formulation) เป็นการพิจารณาเรื่องราวที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะภายในกลุ่มธุรกิจและการประสานความร่วมมือกับกลุ่มภายนอกเพื่อแสวงหาโอกาสและหนทางที่เป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จในการดำเนินกิจการ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทางยุทธศาสตร์^{๒๖}

ดังนั้น การพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางยุทธศาสตร์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร

^{๒๖}Hill, C. W. L., & Jones, G. R., **Strategic management: An integrated approach**, (10th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2010), p. 4.

เพื่อสร้างโอกาสทางการแข่งขัน และให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาอันเป็นเป้าหมายในอนาคต โดยกระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ในปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นเทคนิคที่ Albert Humphrey ได้เป็นผู้ริเริ่มจากการนำเสนอในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด SWOT Analysis เป็นเทคนิคที่ช่วยวิเคราะห์ด้านจุดแข็ง (strengths) จุดอ่อน (weaknesses) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในและโอกาส (opportunities) อุปสรรค (threats) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่เป็นเชิงบวกมาใช้ประโยชน์ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในปัจจัยที่เป็นเชิงลบ ซึ่งจะเป็นการปรับตัวและเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันรวมถึงการสร้างโอกาสให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากที่สุดในอนาคตตามที่องค์กรต้องการ^{๒๗} ดังแสดงในภาพ ๑^{๒๘}

Strengths	Weaknesses	Mainly internal characteristics
Opportunities	Threats	Mainly external Factors

แผนภาพที่ ๒.๑ SWOT Analysis

ที่มา : Matthews, 2008

การวิเคราะห์จุดแข็ง (strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรในด้านต่างๆ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินกิจการ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพที่โดดเด่นที่องค์กรมี เช่น ประสบการณ์ที่ยาวนาน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง หรือความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่คู่แข่งไม่มี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร ได้แก่ ความสามารถทางการผลิตที่สูง องค์กรมีฐานะการเงินที่เข้มแข็ง มีระบบการบริหารงานที่เป็นเลิศ บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานที่ดี เป็นต้น

^{๒๗} Riesner, T., **History of SWOT analysis**, , from <http://www.marketingteacher.com/swot/histry-of-swot.html>. [Retrieved July 25, 2012]

^{๒๘} Matthews, J. J., Megginson, D., & Surtees, M., **Human Resource Development**, (3rd ed., London : Kogan page, 2008) p. 211.

การวิเคราะห์จุดอ่อน (weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลเชิงลบต่อการดำเนินกิจการ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาจุดด้อยที่จะทำให้องค์กรไม่สามารถแข่งขันเหนือคู่แข่งได้ เช่น นโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่ไม่มีความชัดเจน ขาดการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้เกี่ยวข้อง ปัญหาในการผลิตที่ไม่ได้รับการแก้ไข ความขัดแย้งและข้อบกพร่องในการประสานงานภายในองค์กร และปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร สามารถวิเคราะห์ได้โดยอาศัยกรอบแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๘๐ โดย Robert H. Waterman, Tom Peters และ Julien Philips คณะที่ปรึกษาของ McKinney & Company โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้^{๒๙}

๑. กลยุทธ์ (strategy) กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ขณะนี้องค์กรกำลังอยู่ที่ไหน องค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินกิจการอย่างไร และพันธกิจขององค์กรคืออะไร การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยผู้บริหารให้สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันและนำองค์กรสู่เป้าหมายได้

๒. โครงสร้าง (structure) โครงสร้างองค์กรถูกออกแบบให้เหมาะสมต่อภาระงานของบุคลากร เป็นการจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานช่วยจัดข้อขัดแย้งและความซ้ำซ้อนของงาน ทำให้บุคลากรมีความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน และเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ฝ่ายบริหารในการสั่งการ ติดตามผลงาน ตรวจสอบ และประเมินผล ตลอดจนสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

๓. ระบบ (systems) ระบบการปฏิบัติงานที่ดีภายใต้โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินกิจการขององค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งระบบที่ได้รับการยอมรับมีอยู่จำนวนมาก การพิจารณานำมาใช้ย่อมขึ้นกับความเหมาะสม เช่น PDCA Cycle เป็นระบบการบริหารงานคุณภาพที่เริ่มต้นจาก การวางแผน (plan) การปฏิบัติ (do) การตรวจสอบ (check) และการปรับปรุงแก้ไข (action) จนครบเป็นวงรอบแล้วจึงเข้าสู่การเริ่มต้นใหม่เพื่อการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นต้น

๔. บุคลากร (staff) เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในฐานะทรัพย์สินที่สัมผัสจับต้องไม่ได้ (intangible assets) มีบทบาทอย่างสูงต่อความสำเร็จขององค์กร การจัดการในด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่เหมาะสม เช่น การคัดเลือกสรรหา การรักษาคนดี และคนเก่ง (talent management) จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

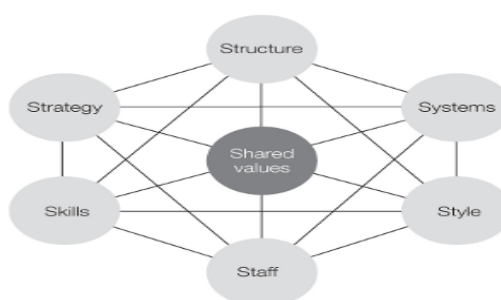
๕. ค่านิยมร่วม (shared values) เป็นเรื่องของความเชื่อ การให้คุณค่า และทัศนคติต่างๆ ของสมาชิกในองค์กรโดยปกติจะเป็นการสะท้อนถึงบุคลิกภาพของผู้ก่อตั้งองค์กรหรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต่อมาความเชื่อต่างๆ เหล่านี้จะกลายเป็นบรรทัดฐาน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายในองค์กร

^{๒๙}Hill, C. W. L., & Jones, G. R., **Strategic Management : An Integrated Approach**, p. 16.

๖. ทักษะ (skills) เป็นความสามารถหรือสมรรถนะแบบหนึ่งของบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน^{๓๐} มีการจำแนกสมรรถนะออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ (๑) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competencies) หมายถึง ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะกลุ่มนี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานโดดเด่นหรือแตกต่างไปจากผู้อื่น (๒) สมรรถนะที่มีความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลที่มีผลงานสูงกว่ามาตรฐานโดยโดดเด่นและแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะพิเศษประกอบ ได้แก่ ค่านิยม และทัศนคติ

๗. รูปแบบการบริหารจัดการ (style) พฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารจัดการจะบ่งบอกถึงบุคลิกภาพของผู้นำองค์กร ซึ่งจะเป็นต้นแบบและเป็นตัวกำหนดวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นแต่ความสำเร็จเป็นที่ตั้ง โดยขาดจิตที่สำนึกรับผิดชอบต่อสังคมอาจเป็นความสำเร็จที่ไม่ยั่งยืน ดังนั้น องค์กรคุณภาพจึงควรเกิดขึ้นจากความสมดุลระหว่างความเป็นผู้นำทางธุรกิจกับจริยธรรมธุรกิจ (business ethic)

จากปัจจัยทั้ง ๗ ด้าน ดังที่กล่าวข้างต้น Peters (2011) ได้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรกเรียกว่าเป็นปัจจัยแข็ง (hard elements) ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง และระบบ ส่วนกลุ่มที่สองเรียกว่าเป็นปัจจัยอ่อน (soft elements) ได้แก่ บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน แต่ในกลุ่มปัจจัยแข็งสามารถใช้หลักการบริหารจัดการเป็นตัวกำหนดควบคุมได้ง่ายกว่าในกลุ่มปัจจัยอ่อนที่มีความอ่อนไหว และได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมต่างๆ รอบด้าน ดังคำกล่าว ๖ คำของ Tom Peters เองที่กล่าวว่า “Hard is soft, soft is hard” และจากโมเดล 7-S ของแมคคินซีพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ได้ถูกจัดให้อยู่บริเวณกึ่งกลางของโมเดล และได้ถูกยอมรับว่ามีความสำคัญเป็นปัจจัยแรกๆ เนื่องจากเป็นความเชื่อและจะนำไปสู่การแสดงออกในเชิงพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร ดังแสดงในภาพที่ ๒^{๓๑}



แผนภาพที่ ๒.๒ The McKinsey 7-S Model
ที่มา : Hill, C. W. L., & Jones, G. R., 1998

^{๓๐} McClelland, D. C., Identifying competencies with behavioral-event interviews, *Psychological Science*, (1998), pp. 331-339.

^{๓๑} Hill, C. W. L., & Jones, G. R., *Strategic Management: An Integrated Approach*, p. 16.

กรอบแนวคิด 7-S ของแมคคินซี นอกจากจะนำมาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแล้วยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการอื่นได้อย่างหลากหลายขึ้นกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ขององค์กร เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การตรวจสอบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การปรับกระบวนการของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น

การวิเคราะห์โอกาส (opportunities) เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสวงหาโอกาสจากผลการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรว่ามีส่วนเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร

การวิเคราะห์อุปสรรค (threats) เป็นการวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อที่จะหาทางขจัดปัญหา หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคขององค์กร เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ในเชิงมหภาค (macroscenarios) เครื่องมือที่เหมาะสมและนิยมนำมาใช้ในการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างเป็นระบบ ได้แก่ PEST Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ๔ ด้าน ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๓๒}

การเมือง (Political--P) ปัจจัยด้านการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้มากที่สุด ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลในฐานะฝ่ายบริหาร การกำหนดนโยบายด้านภาษี กฎระเบียบข้อบังคับทางการค้า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และความมั่นคงของรัฐบาลเองก็ล้วนส่งผลกระทบต่อทิศทางและการแข่งขันทางการตลาดทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมกลุ่มเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ จึงจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและหมั่นติดตามตรวจสอบปัจจัยด้านการเมืองเป็นพิเศษ

เศรษฐกิจ (Economic--E) เมื่อก้าวถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาเป็นเกณฑ์ตัดสินได้แก่ ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการอธิบายปรากฏการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การคอยติดตามดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจจะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบที่แตกต่างกัน ตามดัชนีชี้วัดนั้นๆ เช่น อัตราดอกเบี้ย รายได้ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) การจ้างงาน อัตราเงินเฟ้อ และอัตราแลกเปลี่ยน เป็นต้น ดัชนีชี้วัดต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการลงทุน การขยายกิจการ และการบริโภค ซึ่งย่อมกระทบต่อเป้าหมายของการดำเนินกิจการขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สังคม (Social--S) ปัจจัยด้านสังคมซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมด้วย นอกจากการเพิ่มของประชากรแล้ว สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนประการหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (socio-cultural change) ก็คือ การบริโภค ซึ่งทุกคนต้องเผชิญกับอาหารที่ดัดแปลงพันธุกรรม (GMF) ทั้งฝ่ายที่เต็มใจบริโภค เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในความปลอดภัย และฝ่ายที่ไม่เต็มใจบริโภค เพราะยังไม่มี ความมั่นใจในผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาก็คือ การดำรงอยู่อย่างยั่งยืน (Sustainable Communities) การเปลี่ยนแปลงภูมิประชากรศาสตร์ และความต้องการของคนรุ่นใหม่จะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและวิธีการทางธุรกิจ ซึ่งจะทำให้การตอบสนองต่อลูกค้าของกลุ่มธุรกิจเปลี่ยนไปทั้งการเสนอสินค้าและการให้บริการ

^{๓๒}Henry, A., Understanding Strategic Management, pp. 51-58.

เทคโนโลยี (Technological--T) ไม่เป็นที่สงสัยอีกต่อไปว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการแข่งขันทางธุรกิจคือ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการเกิดนวัตกรรม โดยนวัตกรรมก่อให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ๆ และมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมดั้งเดิม เช่น พันธวิศกรรมนาโนเทคโนโลยี และสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์เรามากขึ้น งบประมาณที่ใช้สำหรับการวิจัยและพัฒนาจะเป็นตัวบอกลถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคต จึงเป็นเรื่องปกติที่องค์กรขนาดเล็กจะต้องก้าวตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ของธุรกิจขนาดใหญ่ที่ได้ลงทุนในการค้นคว้าวิจัยอย่างมหาศาลการเปลี่ยนแปลงภายนอกเป็นเรื่องยากที่จะพยากรณ์ได้ล่วงหน้า แต่การวิเคราะห์สถานการณ์จะทำให้องค์กรได้ติดตามและตรวจสอบแนวโน้มอันเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะช่วยให้องค์กรรักษาตำแหน่งที่มีความสามารถทางการแข่งขันได้ โดยต้องคิดไปข้างหน้าในสิ่งที่คาดไม่ถึง (think the unthinkable) แล้วจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนก็จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ตามแนวทางของ PEST Analysis ดังแสดงในภาพที่ ๓^{๓๓}

POLITICAL	ECONOMIC
Environment legislation Employment legislation Trade (including overseas) legislation Change/ continuance of government	Interest rates, Inflation, Money supply Levels of employment Disposable income, Energy costs Business /economic eyeles World business /economic conditions
SOCIAL	TECHNOLOGICAL
Population shifts and growth Lifestyles Levels of education Income/ wealth distribution Consumer purchasing trends Social attitudes and concerns	New discoveries Rate of change Investment in technology Spending on research and development obsolescence Impact of new technologies

แผนภาพที่ ๒.๓ The Four Areas of PEST Analysis

ที่มา : A. Gregory, 1998

^{๓๓}A. Gregory, *Planning and Managing a Public Relations Campaign*, (2nd ed, London: Kogan Page.), p. 50.

การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating the vision) เป็นกระบวนการสำหรับการสร้างภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต ที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาจะบรรลุถึงจุดหมายปลายทางนั้น^{๓๔} ได้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคตซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีความแน่นอน และอาจจะรู้ได้ล่วงหน้า อย่างไรก็ตามแม้อนาคตจะเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน แต่อนาคตยังเป็นเรื่องที่สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่จะควบคุมและสร้างอนาคตได้^{๓๕} การสร้างวิสัยทัศน์คือการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในอนาคตไว้ล่วงหน้า เป็นการบ่งบอกถึงความปรารถนาของผู้นำองค์กรและทิศทางที่องค์กรต้องการจะก้าวไป แม้ว่าจะเป็นภาพกว้าง ๆ และเป็นแผนในระยะยาว แต่แผนที่กำหนดขึ้นนั้นมีความหนักแน่น และเต็มไปด้วยความมั่นใจสัญญาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ^{๓๖} ซึ่งการจะบรรลุถึงเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการนั้นสามารถออกแบบและสร้างได้ด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์การกำหนดวิสัยทัศน์จำเป็นต้องอาศัยการสร้างสมมติฐาน เพราะสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยุทธศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จในวันนี้อาจจะไม่ใช่ยุทธศาสตร์ที่ดีในวันข้างหน้าเสมอไป^{๓๗} และนอกจากนั้นวิสัยทัศน์ยังต้องสะท้อนถึงความปรารถนาในอนาคตเสมอ เป็นความจำเป็นของผู้นำที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในองค์กร เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร และนำสมาชิกให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ตลอดจนผูกพันต่อเป้าหมายจนเกิดการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ วิสัยทัศน์จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงเป้าหมาย ภารกิจ ค่านิยม ผสมผสานกับความท้าทายที่เป็นไปได้เข้าด้วยกันซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้^{๓๘}

๑. เป็นถ้อยคำที่สั้น กระชับ แต่ได้ใจความที่สมบูรณ์
๒. มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อความเข้าใจ และยอมรับของทุกคน
๓. เป็นสิ่งที่มุ่งเน้นระยะยาว เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรในอนาคต
๔. สามารถยืดหยุ่นและคงอยู่ได้แม้มีผลกระทบจากการตลาดและเทคโนโลยี
๕. ควรเป็นถ้อยคำที่ท้าทาย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพยายามอย่างเต็มที่
๖. ควรเป็นแนวคิดทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นพิเศษ
๗. สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนผูกพันต่อเป้าหมาย
๘. สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงได้
๙. สร้างขึ้นมาเองโดยสมาชิกองค์กร และจริงจังก่อการนำไปปฏิบัติ

^{๓๔}B. D. Wit, and R. Meyer, *Strategy: Process, Content, Context: An International Perspective*, (Hampshire, England: Cengage Learning, 2010), p. 114.

^{๓๕}จุฬพล พูลทรัพย์วิน, *ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR*, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙-๑๓.

^{๓๖}ทรรชนะ บุญขวัญ, *การจัดการเชิงกลยุทธ์: การสร้างและการดำเนินกลยุทธ์*, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ๒๕๕๕) หน้า ๓.

^{๓๗}Drori & Landau, *Vision and change in institutional entrepreneurship: The transformation from science to commercialization*, (New York : Berghahn Book, 2011), p. 105),

^{๓๘}Criswell & Cartwright, *Creating a vision*, Greensboro, NC: CCL, 2010, p. 263.

ตัวอย่างสาระสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรต่างๆ ที่ถ่ายทอดผ่านวลีสั้นๆ เป็นคำขวัญที่ดึงดูดใจ และน่าจดจำ ได้แก่

Levi Strauss & Company “พวกเราจะแต่งตัวให้โลกนี้โดยการขายเสื้อผ้าไม่เป็นการ ที่น่าดึงดูดที่สุดอย่างกว้างขวางในโลก”

Nike “เพื่อนำนวัตกรรมและแรงบันดาลใจไปสู่นักกีฬาทุกคนในโลก”

Mayo Clinic “การดูแลคนไข้ทุกคนให้ดีที่สุดทุกวัน”

Scotland Yard “เพื่อทำให้ลอนดอนเป็นเมืองหลวงที่ปลอดภัยที่สุดในโลก”

Greenpeace “เพื่อหยุดการรบกวนสิ่งแวดล้อมและช่วยหาทางออกให้กับสิ่งแวดล้อม”

Samsung “อุทิศตัวให้กับการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และกระบวนการที่มีประสิทธิภาพที่สร้างตลาดใหม่ ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้คนมีคุณค่ามากขึ้น และดำเนินต่อไปเพื่อให้ Samsung กลายเป็นผู้นำด้านดิจิทัล”

Caterpillar “กลายเป็นผู้นำระดับโลกในด้านคุณค่าลูกค้า” การสร้างวิสัยทัศน์เป็นคำขวัญผ่านวลีสั้นๆ นอกจากบ่งบอกทิศทางขององค์กรแล้วยังเป็นการช่วยสมาชิกในองค์กรให้พ้นตัวจากอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและช่วยรักษาเป้าหมายเดิมเอาไว้อย่างเหนียวแน่น อย่างไรก็ตามวิสัยทัศน์ที่ดีควรต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม^{๓๙} สอดคล้องกับ^{๔๐} ที่กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้ จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลง มีการประนีประนอมกับความท้าทายและสามารถเข้ากันได้กับพลวัตทางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอเมื่อกล่าวถึงวิสัยทัศน์สิ่งที่มีมักจะถูกนำเสนอตามมาเสมอก็คือ พันธกิจ (mission) ซึ่งเป็นกรอบหรือขอบเขตในการดำเนินงานขององค์กรที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรเป็นใครกำลังทำอะไร และทำไมองค์กรจึงอยู่ในสภาพหรือลักษณะเช่นนี้ พันธกิจจะไม่บ่งบอกถึงความต้องการในอนาคตและทิศทางขององค์กรในระยะยาว แต่พันธกิจจะอธิบายถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและกิจกรรมหลัก ๆ ของการดำเนินกิจการในปัจจุบัน^{๔๑} ซึ่งแตกต่างจากวิสัยทัศน์ที่มีมุมมองที่กว้างกว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ได้ถูกยืนยันอีกครั้งโดย^{๔๒} ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารจะสามารถรักษาผลงานที่ดีขององค์กรไว้ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว เนื่องจากวิสัยทัศน์จะช่วยพัฒนามุมมองในภาพรวมของผู้บริหารให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และสามารถสร้างกรอบแนวคิดการตัดสินใจให้อยู่ในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารรักษาผลงานขององค์กรเอาไว้ได้ โดยผู้บริหารจึง ต้องเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านเป็นการล่วงหน้า เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

^{๓๙} Criswell & Cartwright, *Creating a vision*, Greensboro, NC: CCL, 2010, p. 29.

^{๔๐} Drori & Landau, *Vision and change in institutional entrepreneurship: The transformation from science to commercialization*, (New York: Berghahn Book, 2011), p. 105.

^{๔๑} Bryson, *Strategic planning for public and nonprofit organization: A guide to strengthening and sustaining organization achievement*. (San Francisco: Jossey-Bass. 2011), p. 127.

^{๔๒} Hickman, *Leading organizations: Perspectives for a new era*, (2nd ed.), Thousand Oaks, CA: Publications, 2010), p. 261.

ดังนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีความกระชับและชัดเจน เป็นถ้อยคำสั้นๆ กระชับรัด แต่ได้ใจความที่สมบูรณ์สามารถเข้าใจได้ง่าย และควรแฝงด้วยความท้าทายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างการยอมรับของสมาชิก ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันและแรงบันดาลใจของทุกคน อันจะก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกับการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (strategic issues and strategies) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป็นการคัดเลือกประเด็นสำคัญๆ ที่ต้องการจะมุ่งเน้นในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จึงเป็นการเชื่อมโยงที่หลากหลายมิติ เพื่อให้ได้ประเด็นที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และเกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เช่น การพัฒนาทักษะวิชาชีพ การสร้างพันธมิตร ตลอดจนการแสวงหาสิทธิพิเศษ เป็นต้น โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) ^{๔๓}

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
B. D. Wit, and R. Meyer (2010, pp. 114)	เป็นกระบวนการสำหรับการสร้างภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต ที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาจะบรรลุถึงจุดหมายปลายทางนั้น
จุมพล พูลภัทรชีวิน (๒๕๔๘ หน้า ๑๙-๑๓)	ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคตซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่มีความแน่นอน และมีอาจจะรู้ได้ล่วงหน้า อย่างไรก็ตามแม้อนาคตจะเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน แต่อนาคตยังเป็นเรื่องที่สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่จะควบคุมและสร้างอนาคตได้
ทรรศนะ บุญขวัญ (๒๕๕๕, หน้า ๓)	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในอนาคตไว้ล่วงหน้า เป็นการบ่งบอกถึงความปรารถนาของผู้นำองค์กรและทิศทางที่องค์กรต้องการจะก้าวไป แม้ว่าจะเป็นภาพกว้างๆ และเป็นแผนในระยะยาว แต่แผนที่กำหนดขึ้นนั้นมีความหนักแน่น และเต็มไปด้วยความมั่นใจสัญญาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
Drori & Landau (2011, pp. 105)	การกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้ จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลง มีการประนีประนอมกับความท้าทายและสามารถเข้ากันได้กับพลวัตทางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ
Criswell & Cartwright (2010, pp. 263)	วิสัยทัศน์ยังต้องสะท้อนถึงความสำเร็จในอนาคตเสมอ เป็นความจำเป็นของผู้นำที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในองค์กร เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

^{๔๓}Hill, C. W. L., & Jones, G. R., **Strategic management: An integrated approach**, (10th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2010), p. 4.

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Hickman (2010, pp. 261)	ผู้บริหารจะสามารถรักษาผลงานที่ดีขององค์กรไว้ได้อย่างยั่งยืนแม้ในระยะยาว เนื่องจากวิสัยทัศน์จะช่วยพัฒนามุมมองในภาพรวมของผู้บริหารให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และสามารถสร้างกรอบแนวคิดการตัดสินใจให้อยู่ในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารรักษาผลงานขององค์กรเอาไว้ได้ โดยผู้บริหารจึง ต้องตระเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านเป็นการล่วงหน้า เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การระบุกิจกรรม หรือสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องพัฒนา เพื่อไปสู่เป้าประสงค์ เปรียบดังสะพานที่เชื่อมต่อระหว่างสิ่งแวดล้อมองค์กรกับเป้าประสงค์^{๔๔} ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร และช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงแข่งขันอย่างยั่งยืน ตัวอย่างของการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่น่าสนใจ ได้แก่ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กรหลักในการสร้างแรงงานสมานฉันท์ มั่นคง และปลอดภัย โดยมีพันธกิจ ๔ ด้าน คือ (๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน (๒) กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย (๓) การส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย (๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมโดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานโดยกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. เร่งรัด กำกับดูแล และส่งเสริมสถานประกอบกิจการ ผู้ว่าจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
๒. กำกับดูแล และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. สร้างเสริมเครือข่าย เพื่อการเฝ้าระวังให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
๔. ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน
๕. เร่งรัดแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว
๖. รณรงค์ให้แรงงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน

^{๔๔}Bryson, *Strategic Planning For Public And Nonprofit Organization : A Guide To Strengthening And Sustaining Organization Achievement*. (San Francisco : Josey-Bass. 2011), p. 219.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาสวัสดิการแรงงานทั้งในระบบ และนอกระบบ
๒. พัฒนาประสิทธิภาพเครือข่ายด้านแรงงาน
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการเงินกองทุนความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพบนหลักการแรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี
๔. พัฒนาระบบและการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
๕. พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และองค์กรด้านแรงงาน
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบการตรวจประเมิน เพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการธำรงรักษาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และพัฒนาอย่างยั่งยืน
๓. พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
๕. ส่งเสริมและพัฒนานายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ด้านแรงงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

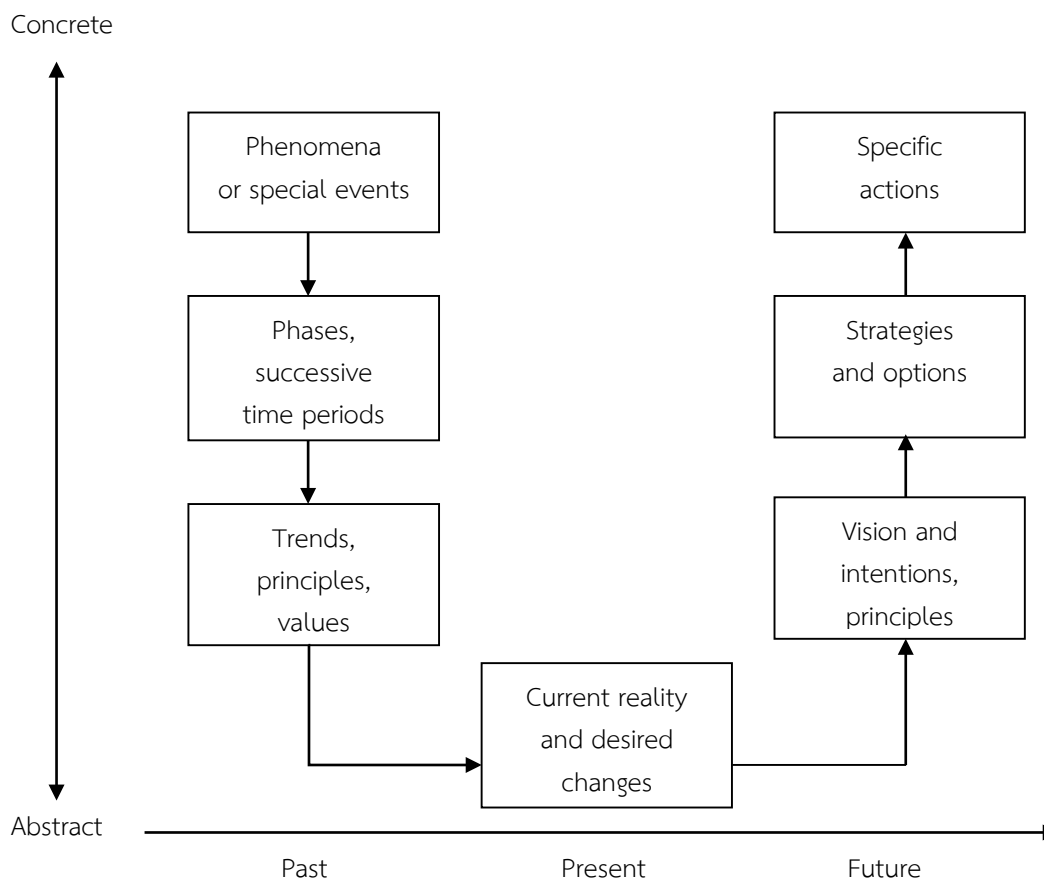
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารจัดการของกรม โดยกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ
๒. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างสมรรถนะ
๓. พัฒนาระบบ ICT เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และให้บริการ
๔. สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร
๕. เร่งรัด กำกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน
๖. ติดตาม เร่งรัดให้มีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
๗. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน เพื่อการบริหารจัดการ

จากตัวอย่างการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เห็นได้ว่าเป็นการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์โดยการคัดเลือกประเด็นสำคัญที่ต้องการมุ่งเน้นในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และยังมีการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เปรียบได้ดั่งสะพานที่เชื่อมต่อระหว่างสภาพปัจจุบันของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกับเป้าประสงค์ที่ต้องการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) การกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ด้านทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร และการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เปรียบได้ดั่งสะพานเชื่อมต่อระหว่างสภาพปัจจุบันกับความต้องการในอนาคต ทั้งหมดเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ในอดีต สถานการณ์ในปัจจุบัน และแนวคิดสู่วิสัยปฏิบัติ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต นอกจากนั้น

ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างรูปธรรมกับนามธรรมขององค์ประกอบแต่ละขั้นตอนระหว่างกระบวนการ โดยยุทธศาสตร์จะเป็นรูปธรรมมากขึ้น เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง^{๔๕} ดังแสดงในภาพ



แผนภาพที่ ๒.๔ U-process for Diagnosis and Action

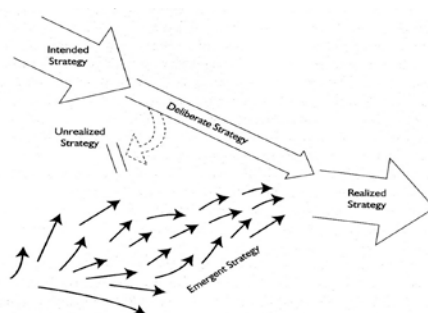
ที่มา : Matthews, J. J., Megginson, D., & Surtees, M., 2008

การสร้างยุทธศาสตร์โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในวงการต่างๆ เนื่องจากเป็นวิธีการที่อยู่บนพื้นฐานของหลักเหตุผล ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงและช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ในการดำเนินนโยบายทางยุทธศาสตร์ และการนำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ได้ไปกำหนด เป็นประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิด ผลลัพธ์ตามที่ต้องการก็ได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมเช่นกัน อย่างไรก็ตามความไม่แน่นอนเป็นสิ่งที่ ไม่อาจควบคุมได้ การสร้างยุทธศาสตร์แม้จะได้ใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจากการวิเคราะห์เชิง เหตุผลเป็นอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม ก็ไม่อาจรับประกันได้ว่าสิ่งที่ผ่านกระบวนการที่มีเหตุผลและกำหนด

^{๔๕}Matthews, J. J., Megginson, D., & Surtees, M., *Human Resource Development*, (3rd ed., London: Kogan page, 2008) pp. 210-211.

เป็นยุทธศาสตร์จะเป็นคำตอบที่ดีที่สุดในอนาคตเสมอไป สอดคล้องกับแนวคิดของ^{๔๖}นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่กล่าวว่า ศักยภาพสมองของมนุษย์ไม่สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ เพื่อคลี่คลายปัญหาที่ซับซ้อนต่างๆ ได้ทั้งหมดแม้จะได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้วก็ตาม เนื่องจากการวิเคราะห์เชิงเหตุผลของมนุษย์มีขอบเขตจำกัด (bounded rationality) การตัดสินใจในแต่ละครั้งจึงเป็นไปตามความพึงพอใจ และเป็นเพียงวิธีที่ดีที่สุดที่สามารถกระทำได้ในขณะเวลานั้น แต่ยังไม่ใช่วิธีการหรือทางออกที่สมบูรณ์ที่สุดที่ควรจะเป็น

Mintzberg and Waters ได้ร่วมกันอธิบายรูปแบบและความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนยุทธศาสตร์หรือยุทธศาสตร์ที่เกิดจากความตั้งใจ (deliberate strategy) กับการเกิดผลลัพธ์จากการดำเนินนโยบายทางยุทธศาสตร์ โดยกล่าวว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงานทางยุทธศาสตร์จะมีส่วนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่เกิดขึ้นและนำไปตามการวางแผนหรือความตั้งใจในตอนแรก เนื่องจากระหว่างการดำเนินงานทางยุทธศาสตร์ท่ามกลางความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม อาจมีเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่ไม่คาดคิดปรากฏขึ้นตามเงื่อนไขของสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้มักจะเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน นอกเหนือการควบคุม เป็นการเกิดขึ้นโดยบังเอิญในการปฏิบัติงานประจำวัน หรืออาจเกิดจากการตัดสินใจที่ไม่ได้วางแผนในระยะยาว อาจกล่าวได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ไม่ได้วางแผนหรือเป็นยุทธศาสตร์เฉพาะหน้า (emergent strategy) ดังนั้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานทางยุทธศาสตร์ จึงเป็นผลลัพธ์ในลักษณะผสมผสานระหว่างยุทธศาสตร์ที่เกิดจากความตั้งใจ (deliberate strategy) กับยุทธศาสตร์เฉพาะหน้า (emergent strategy) โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีส่วนที่เป็นยุทธศาสตร์ที่เกิดจากความตั้งใจเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ที่เหลือจะเป็นการผสมผสานและการปรับเปลี่ยนทางยุทธศาสตร์อันเนื่องมาจากการเกิดยุทธศาสตร์เฉพาะหน้า ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมและเกิดแรงกดดันต่างๆ มากเพียงใด การเกิดยุทธศาสตร์เฉพาะหน้าก็ย่อมมากขึ้นเป็นลำดับ และเมื่อมียุทธศาสตร์เฉพาะหน้าเกิดมากขึ้น ยุทธศาสตร์ที่เกิดจากความตั้งใจ ก็จะเป็นผลลัพธ์ได้น้อยลงกว่าแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้สร้างยุทธศาสตร์จึงต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ต้องกำหนดยุทธศาสตร์ให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ดังแสดงในภาพที่ ๕



แผนภาพที่ ๒.๕ Deliberate and Emergent Strategy
ที่มา : Mintzberg and Waters, 1985.

^{๔๖}Simon, H. A. Models Of Bounded Rationality: Emperically Grounded Economic Reason. Cambridge, MA: MIT Press, (1997), p. 291.

สรุปได้ว่า การสร้างยุทธศาสตร์ตามขั้นตอนเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการกำหนดวิสัยทัศน์และการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เป็นเสมือนกับการตอบคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะเสริมสร้างขีดความสามารถภายในกลุ่มธุรกิจให้ดีขึ้นทำอย่างไรจึงจะประสานความร่วมมือกับกลุ่มพันธมิตรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยทิศทางและเป้าหมายตามกรอบวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ สร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างสร้างสรรค์ การรักษาตำแหน่งที่อยู่เหนือคู่แข่งขององค์กรจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของผู้นำเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดัน หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์เฉพาะหน้าที่สำคัญผู้นำจะต้องสร้างยุทธศาสตร์ให้สามารถปรับเปลี่ยนวิถีปฏิบัติไปสู่โอกาสได้อย่างเหมาะสมเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ต่อไป

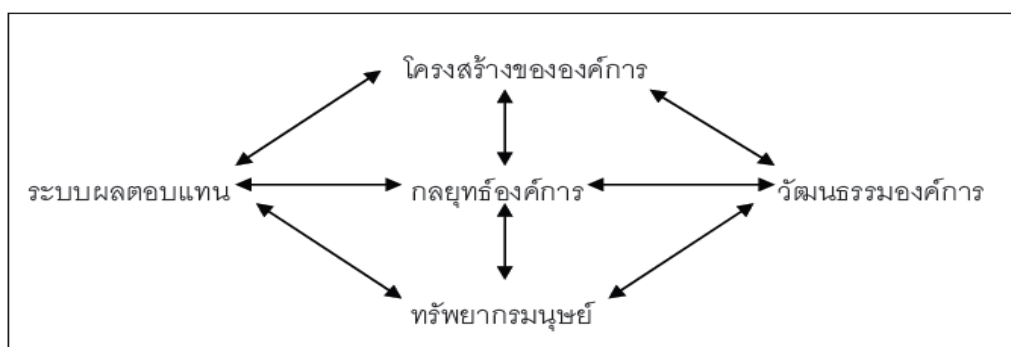
ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Bryson (2011, pp. 219)	การระบุกิจกรรม หรือสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องพัฒนา เพื่อไปสู่เป้าประสงค์ เปรียบดังสะพานที่เชื่อมต่อระหว่างสิ่งแวดล้อมองค์กรกับเป้าประสงค์
Matthews, J. J., Megginson, D., & Surtees, M. (2008, pp. 210-211)	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรค (SWOT) การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อแสดงเจตนารมณ์ด้านทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร และการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เปรียบได้ดังสะพานเชื่อมต่อระหว่างสภาพปัจจุบันกับความต้องการในอนาคต ทั้งหมดเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ในอดีต สถานการณ์ในปัจจุบัน และแนวคิดสู่วิสัยปฏิบัติ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต นอกจากนั้นยังมีความสัมพันธ์ระหว่างรูปธรรมกับนามธรรมขององค์ประกอบแต่ละขั้นตอนระหว่างกระบวนการ โดยยุทธศาสตร์จะเป็นรูปธรรมมากขึ้น เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategy implementation)

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ดำเนินงานต่อจากการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้กลยุทธ์กำหนดขึ้นเป็นความจริง และประสบความสำเร็จตามต้องการ เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร คือ วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร หากแต่ความสำเร็จในการกำหนดกลยุทธ์ ไม่ใช่สิ่งที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของการ

นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพราะกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะไม่มีคุณค่าอะไรหากไม่มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ^{๔๗} จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อให้กลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง^{๔๘} การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นงานที่มีขอบเขตตั้งแต่การศึกษากลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติการตัดสินใจดำเนินการ และการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีงานสำคัญ ๒ ด้าน คือ ๑) การมอบหมายกลยุทธ์ให้กับเจ้าภาพ เพื่อให้นำไปแปลงเป็น “งานย่อย” หรือ “โปรแกรมงาน” พร้อมกับประมาณการใช้จ่ายออกมาเป็น “งบประมาณ” และเตรียม “วิธีการทำงาน” ที่เหมาะสม ๒) การตรวจสอบว่าในแต่ละกลยุทธ์ที่จะนำมาปฏิบัติ นั้น “โครงสร้างองค์กร บุคลากร ตลอดจนวัฒนธรรม” ขององค์กรสอดคล้องกันกับกลยุทธ์หรือไม่^{๔๙} ขั้นตอนการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีขั้นตอนต่างๆ ไม่ยุ่งยาก แต่จะมีปัจจัยบางประการที่จะต้องให้ความสำคัญในการศึกษาและตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความพร้อมในปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบผลตอบแทนต่างๆ ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน องค์ประกอบเหล่านี้จำเป็นต้องประสานหรือเข้ากันได้กับกลยุทธ์ขององค์กร (Synchronization หรือ fit)^{๕๐} จึงจะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสัมฤทธิ์ผลลงได้ หากองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งหรือหลายๆ ตัวนั้นไม่สอดคล้องกัน ขัดแย้งกัน การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มักจะเกิดปัญหาการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องเข้าใจกรอบความคิดในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation Framework) ดังภาพ^{๕๑}



แผนภาพที่ ๒.๖ องค์ประกอบที่มีผลต่อการดำเนินกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ที่มา : ญัณฐพันธ์ เขจรนันท์, ๒๕๕๒.

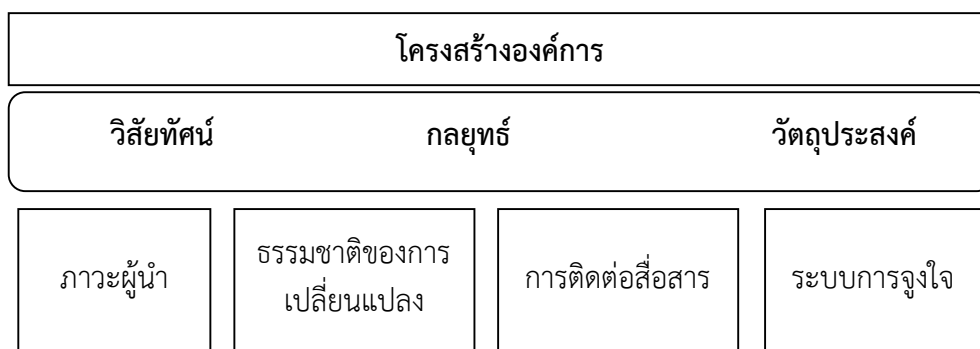
^{๔๗}David, F.R., **Strategic management : Concept and cases** (12th ed.), (Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2009), p. 60.

^{๔๘}Dess, G.G., Lumpkin, G.t., & Eianer , A.B. , **Strategic management : Text and cases.** (New York : McGraw-Hill, 2007), p. 17.

^{๔๙}บุญเกียรติ ชีวะตระกูล, **การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับ ceo**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สุขุมและบุตร, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘๙.

^{๕๐}สุพาณี สฤษฏ์วานิช, **การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๘๓-๔๐๓.

^{๕๑}ญัณฐพันธ์ เขจรนันท์, **การจัดการเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓๗-๒๓๙.



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบความคิดในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
ที่มา : Hubbard, Graham, 2004.

๑. ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลยุทธ์ต้องเป็นผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ และการร่วมแรงร่วมใจในทีมงานและภายในองค์กร เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องตัดสินใจในการวางแผนและถ่ายทอดความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติ หัวหน้าทีมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องใช้ความเป็นผู้นำในการแก้ไข และปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของกลยุทธ์

๒. ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง (Nature of Change) ผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องเข้าใจธรรมชาติและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถวางแผนทางปฏิบัติและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นขณะดำเนินงานอย่างเหมาะสม

๓. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนสามารถสร้างความเข้าใจ แก้อัปเดตระหว่างสมาชิก และไม่สร้างความสับสนในการดำเนินงาน ช่วยลดข้อผิดพลาดและความขัดแย้งที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนแรงต้านทางที่จะมีต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. ระบบโครงสร้างองค์การ (Incentive System) ระบบการจูงใจที่เหมาะสมช่วยสนับสนุนให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และระบบการจูงใจช่วยให้บุคคลไม่ต่อต้าน ยอมรับ และนำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นส่วนหนึ่งของตน การจูงใจไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปตัวเงินเสมอไป แต่อาจเป็นวิธีการที่ทำให้สมาชิกพอใจและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น การเพิ่มความรับผิดชอบหรือการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง เป็นต้น

๕. โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) โครงสร้างองค์การจะแสดงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ ช่องทางการสั่งงานและการติดต่อสื่อสาร และตำแหน่งงานของสมาชิกในองค์กร ที่จะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นความสามารถขององค์กรในการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การดำเนินงานในรูปของโครงสร้างตามลำดับชั้นแผน คือ แผนงาน (programs) โครงการ (project) และกิจกรรม (activities) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. ความสามารถขององค์กร (capabilities)
๒. ระบบที่มีประสิทธิภาพ (effective system)
๓. โครงสร้าง (structure)
๔. ภาวะผู้นำ (leadership)
๕. ความเหมาะสมของคน (right people)
๖. กลยุทธ์ (business strategy)
๗. วัฒนธรรม (culture)
๘. สภาพแวดล้อม (environment)
๙. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management)^{๕๒}

ความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่ได้เกิดจากกลยุทธ์ที่ดีหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องให้ความสนใจกับปัจจัยหลายประการ เช่น การวางแผนปฏิบัติการ ความสอดคล้อง และสมดุลระหว่างสถานการณ์กับขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานกลยุทธ์ โดยกุญแจที่สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ^{๕๓} หรือตัวแบบการนำกลยุทธ์ไปใช้ ได้แก่

๔.๑ ตัวแบบ The 7-S Framework เป็นแนวคิดของ Tom Robert Waterman ที่ปรึกษาบริษัท McKinsey พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๘๐ เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ๑) ให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงปรัชญาของสมาชิกภายในองค์กร ๒) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์กรตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ๓) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้หลักของ 7-S เป็นเครื่องมือในการดำเนินกลยุทธ์ตามแผนที่วางไว้ โดยให้มุมมองภาพรวมขององค์การว่าองค์การไม่ได้มีเพียง “โครงสร้าง” แต่ประกอบด้วยคุณลักษณะขององค์กร ๗ ประการ ดังนี้

๑) ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategy : S1) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องทิศทางและขอบเขตที่หน่วยงานจะดำเนินการในระยะปานกลาง หรือระยะยาว ที่หน่วยงานได้ศึกษาว่าหน่วยงานของเรานั้นอยู่ที่ไหนในขณะนี้ พันธกิจของเราคืออะไร และใครเป็นผู้รับบริการแล้ววางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้หน่วยงานมีความสามารถในการแข่งขันและบริหารจัดการได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด /บรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของหน่วยงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการจัดโครงสร้างของหน่วยงานนั้นจะเป็นเครื่องมือให้การบริหารจัดการตามตามกลยุทธ์ของหน่วยงานนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์/วิสัยทัศน์ที่กำหนด

^{๕๒}Hubbard, Graham, *Strategic Management : Thinking Analysis & Action 2nd ed*, (Australia : Pearson Prentice Hall. 2004), pp. 239-315.

^{๕๓}ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ , *การจัดการเชิงกลยุทธ์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕๑-๒๕๓.

๒) ด้านโครงสร้าง (Structure : S2) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องโครงสร้างหน่วยงาน ได้ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่งหน่วยงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชา การพิจารณาลักษณะของโครงสร้างหน่วยงานมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ของหน่วยงาน เนื่องจาก ถ้าโครงสร้างหน่วยงานมีความเหมาะสมและสอดคล้อง คล่องตัวต่อการปฏิบัติงานบุคลากร ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ ในการบริหารจัดการได้ถูกต้องและรวดเร็วส่งผลดีต่อการผลักดันให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เลือกใช้ บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน แต่ถ้าโครงสร้างของหน่วยงานไม่เหมาะสมและสอดคล้องทำให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เลือกใช้ ไม่บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ก็จะเป็นจุดอ่อนของหน่วยงาน

๓) ด้านระบบในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Systems : S3) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการหน่วยงานบรรลุ วัตถุประสงค์/วิสัยทัศน์ ตอบสนองกลยุทธ์ของหน่วยงาน เช่น ระบบงานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศติดตามและรายงานผล ระบบด้านงบประมาณและ ระบบบัญชี/การเงิน การพัสดุ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ระบบ ในการติดต่อสื่อสาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบติดตาม/ประเมินผล ระบบหรือขั้นตอนการ ทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่างๆของหน่วยงาน

๔) ด้านแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารจัดการ (Style : S4) เป็นการวิเคราะห์ ในเรื่องรูปแบบระบบการบริหารจัดการของผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงบุคลิกภาพสภาวะผู้นำและ คุณธรรมของผู้บริหารเนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร จะเป็นแบบอย่างและมีอิทธิพล ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน รวมถึงความรู้สึกนึกคิดของเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ ความสำเร็จพร้อมด้วยคุณธรรม

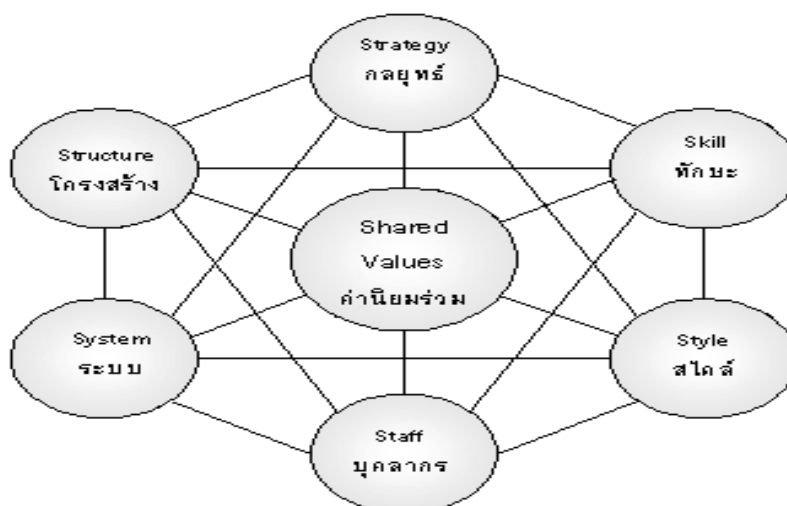
๕) ด้านบุคลากรในหน่วยงาน (Staff : S5) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องบุคลากร ทุกระดับภายในหน่วยงาน ทั้งในเรื่องจำนวนบุคลากร เพียงพอ เหมาะสมกับเกณฑ์ รวมถึงตอบสนอง ต่อการเจริญเติบโตของหน่วยงานในอนาคต การปฏิบัติต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การพัฒนา ทีมงาน การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านบุคลากรทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหาร เข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาบุคลากร

๖) ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skills : S6) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บริการผู้รับบริการ ความสามารถในด้านการ วิจัยและพัฒนา สมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาย งาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและบริหาร จัดการให้สำเร็จ มีภาวะผู้นำสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน (Shared Values : S7) เป็นการวิเคราะห์ ในเรื่องแนวคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังของหน่วยงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานของหน่วยงานแต่ละแห่งที่ บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานเห็นว่าเป็นสิ่งดี พึงปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน ทำให้

เกิดปทัสถาน (Norm) ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกัน “บริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้” ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร^{๕๔} โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ และเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมามีภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง^{๕๕}

แนวคิดหลักของตัวแบบ 7-s Framework ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตาม ไม่ควรพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสำเร็จไปที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะผู้จัดการที่เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ มักให้ความสำคัญต่อตัวกลยุทธ์กับการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานเป็นหลัก แต่ในขณะเดียวกัน ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ไปพร้อมๆ กัน จึงจะสามารถครอบคลุมความสลับซับซ้อนในการดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์^{๕๖} ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒.๘ แสดงความเชื่อมโยงของคุณลักษณะขององค์กร
ที่มา : ปกรณ์ ปรียากร, ๒๕๔๖.

จากโครงสร้าง 7-S ของ McKinesy ค่านิยมร่วมจะเป็นศูนย์กลางของแบบจำลอง ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างธุรกิจขึ้นมาใหม่ โดยองค์กรต้องการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากค่านิยมร่วมจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อขึ้นมาก่อนให้เกิดความผูกพัน

^{๕๔}สุภัทกมล ชินวงศ์ และคณะ, การวางแผนเชิงกลยุทธ์, (สุราษฎร์ธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓, ๒๕๕๕), หน้า ๒๕-๒๗.

^{๕๕}Dess, Gregory G. and Alex Miller, **Strategic Management** (Singapore : McGraw-Hill, Inc , 1993), p. 335.

^{๕๖}ปกรณ์ ปรียากร, การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๖-๑๗๐.

ในการกระทำที่เป็นจุดเด่นขององค์กร เช่น เรื่องบริการ คุณภาพหรือความปลอดภัย แบบจำลองพยายามที่จะชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ๗ ประการ ที่มีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว ดังนั้น โครงสร้างในการปฏิบัติการและปัญหาการปฏิบัติจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างต่างๆ ความพร้อมจะกำหนดแนวทางการปฏิบัติ กลยุทธ์ที่ตั้งขึ้นจะต้องปฏิบัติได้จริง โดยพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคด้วย นอกจากนั้น จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบกับกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ กลยุทธ์สามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้แต่ไม่ควรเปลี่ยนภารกิจ (mission) ขององค์กร

๔.๒ Balance Scorecard – BSC เป็นเครื่องมือในการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่เกิดจากแนวคิดของ Robert Kaplan จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ David Norton ที่ปรึกษาด้านการจัดการได้ทำการศึกษา และพบว่าการใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านเงินเพียงอย่างเดียวไม่สามารถส่งสัญญาณเตือนให้องค์กรทราบถึงสถานการณ์ที่แท้จริงขององค์กรได้ จึงได้เสนอแนวคิดเรื่องการใช้จุดประสงค์ ๔ มุมมอง ที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยการวัด หรือการประเมินให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งมั่นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร^{๕๗} เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างมุมมองด้านการเงินและด้านที่ไม่ใช้การเงิน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างมุมมองระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดมุมมองภายในและภายนอกองค์กร และจุดประสงค์แต่ละประการมีความเชื่อมโยงกันในเชิงเหตุและผล ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จะนิยมนำแบบจำลองนี้มาใช้เป็นกรอบในการวัดผลของกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ผ่านการวัดผลจากมุมมอง ๔ มุมมอง ดังนี้

๑) มุมมองด้านการเงิน (Financial) เป็นการแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์และความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติขององค์กรก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างไร ในด้านนี้มักประกอบด้วยจุดประสงค์เพื่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ และการลดลงของต้นทุน

๒) มุมมองด้านลูกค้า (customer) จุดประสงค์ด้านนี้มีประกอบด้วยการเพิ่มส่วนแบ่งตลาด การรักษาลูกค้าเดิม การเพิ่มลูกค้าใหม่ และความพึงพอใจของลูกค้า

๓) มุมมองด้านกระบวนการภายในขององค์กร (internal business process) จะเป็นการพิจารณาถึงการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญภายในองค์กรเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้าให้เหนือกว่าคู่แข่ง หรือนำเสนอสิ่งที่ลูกค้าต้องการ เช่น ความสามารถในการทำงานในเรื่องคุณภาพ การตอบสนอง การส่งมอบ ต้นทุนและความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสินค้าใหม่ๆ โดยองค์กรไม่ควรมุ่งวัดเพียงผลการปฏิบัติงาน แต่ควรรวมถึงความยั่งยืนขององค์กรด้วย

๔) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (learning and growth) จะเป็นจุดประสงค์ที่ช่วยสนับสนุนจุดประสงค์ทั้ง ๓ มุม ข้างต้น เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กร ว่าองค์กรต้องการการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมอย่างไร เช่น ความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมุ่งปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความยั่งยืนต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กร ว่าองค์กรต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมตัวข้างต้น ๓ ด้านใหญ่

^{๕๗}Katsioloudes, M.L., **Strategic Management : Global Culture Perspectives For Profit And Non-Profit Organization.** (Burlington, MA : Elsevier 2006), pp. 106-108.

ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ระบบ และสารสนเทศ^{๕๘} Balance Scorecard สามารถนำมาใช้เป็นได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ ใช้เป็นมือในการวัด ใช้ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นระบบในการบริหาร ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึง Balance Scorecard ในฐานะเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้กลยุทธ์ที่ดีต้องไม่ขัดแย้ง รวมถึงต้องมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์และนโยบายขององค์กร ต้องสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและความผันผวนที่อาจเกิดขึ้น ต้องมีความเป็นไปได้โดยไม่ใช้ทรัพยากรเกินกำลัง หรือสร้างปัญหาที่แก้ไม่ได้ และต้องสามารถสร้างและรักษาความได้เปรียบแข่งขันในกลยุทธ์ที่เลือกดำเนินการ หลังจากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์จนเสร็จสิ้นการกำหนดจุดประสงค์ขององค์กรแล้ว องค์กรจะต้องนำ ๑) จุดประสงค์ขององค์กรมาขยายความ ๒) เพื่อสร้างตัวชี้วัด โดยมี ๓) ข้อมูลพื้นฐาน (baseline) จากปีที่ผ่านมา ๔) เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ และ ๕) กำหนดกลยุทธ์สร้างสรรค์ (initiatives) ที่จะช่วยผลักดันให้บรรลุเป้าประสงค์

ตัวแบบ BSC เป็นกระบวนการบริหารโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators–KPI) เพื่อเป็นดัชนีหรือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือประเมินว่าผลการดำเนินงานในแต่ละด้านขององค์กรเป็นอย่างไร โดยการจัดทำตัวชี้วัดตามแนวทาง BSC จะเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์แต่ละมุมมองและภายใต้วัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ อะไรคือตัวชี้วัดที่จะทำให้ทราบได้ว่าสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งผู้ที่จัดทำจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่ตนทำอยู่พอสมควร โดยมีรูปแบบและวิธีการถ่ายทอดด้านองค์กร กลยุทธ์ และเป้าหมายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ดีในการสื่อสารทั้งกลยุทธ์และผลงานสู่ระดับปฏิบัติงานในองค์กรทุกระดับ ซึ่งนำไปสู่ผลงานอย่างต่อเนื่อง^{๕๙}

การพัฒนาตัวแบบหรือแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ ผู้จัดการทั้งหลายต้องมีตัวแบบเชิงตรรกะที่ชี้แนะแนวทางการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หากปราศจากคู่มือแนะแนวทางแล้วการดำเนินการก็จะกลายเป็นงานที่ดูสับสน วุ่นวาย และไร้ระเบียบ เมื่อไม่มีคำแนะนำผู้ปฏิบัติก็จะทำเฉพาะงานที่พวกเขาคิดว่าสำคัญ เป็นผลให้การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการเกิดขึ้นแบบขาดประสานงาน ดำเนินการไปคนละทิศละทาง รวมทั้งเกิดความขัดแย้งด้วยหากปราศจากคำแนะนำของตัวแบบเชิงตรรกะแล้วจะเกิดความเสียหายหรือความล้มเหลวต่อการดำเนินกลยุทธ์ได้ เนื่องจากผู้จัดการทั้งหลายไม่รู้ว่าจะต้องดำเนินการในขั้นตอนใดและเมื่อใดการมีตัวแบบหรือแผนที่นำมาย่อมนส่งผลให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้อย่างดี^{๖๐}

^{๕๘}วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์การสู่ความเป็นเลิศ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๗-๑๓๐.

^{๕๙}สุเทพ เชาวลิท, การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมารธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

^{๖๐}Herbiniak, Lawrence G, Making Strategy Work : Leading Effective Execution and Chang 1sted, (New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2008), pp. 50-58.

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูล เกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

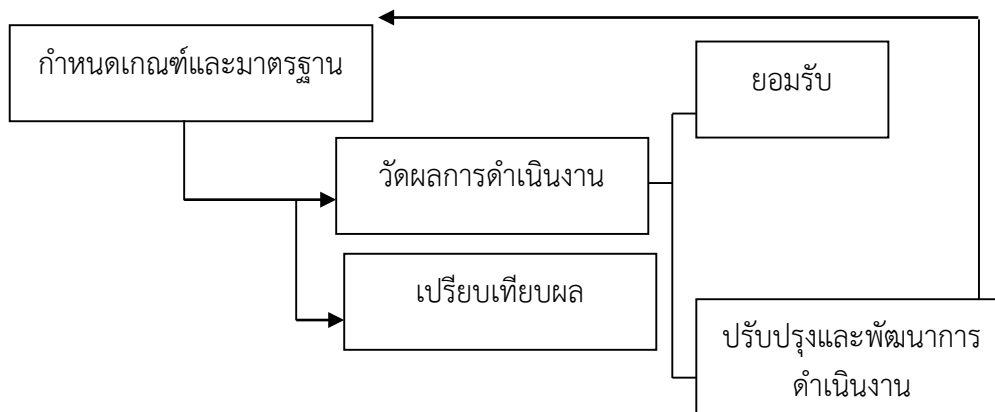
นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
David, F.R. (2009, p. 60)	กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะไม่มีคุณค่าอะไร หากไม่มีการนำไปปฏิบัติ
Dess, G.G. (2007, p 17)	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อให้กลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
บุญเกียรติ ชีวะตระกูล (๒๕๔๘ หน้า ๑๔๘)	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีงานสำคัญ ๒ ด้าน คือ ๑. การมอบหมายกลยุทธ์ให้กับเจ้าภาพ เพื่อให้นำไปแปลงเป็น “งานย่อย” หรือ “โปรแกรมงาน” พร้อมกับประมาณการใช้จ่ายออกมาเป็น “งบประมาณ” และเตรียม “วิธีการทำงาน” ที่เหมาะสม ๒. การตรวจสอบว่าในแต่ละกลยุทธ์ที่จะนำมาปฏิบัติ นั้น “โครงสร้างองค์กร บุคลากร ตลอดจนวัฒนธรรม” ขององค์กรสอดคล้องกันกับกลยุทธ์หรือไม่
สุภาณี สฤญวานิช (๒๕๔๗ , หน้า ๓๘๓-๔๐๓)	ขั้นตอนการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีปัจจัยที่จะต้องให้ความสำคัญในการศึกษาและตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความพร้อมในปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบผลตอบแทนต่างๆ ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กร องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน องค์กรประกอบเหล่านี้จำเป็นต้องประสานหรือเข้ากันได้กับกลยุทธ์ขององค์กร

๕. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control)

การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารกลยุทธ์ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรว่า กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นจะถูกนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นกระบวนการเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรกำลังบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งไว้ โดยเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับผลลัพธ์ที่ต้องการ และผลสะท้อนกลับเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ^{๖๑} การควบคุมกลยุทธ์ เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในทุกองค์กร เนื่องจากการควบคุมจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารว่า การวางแผน การจัดขั้นตอนการประสานงาน และการดำเนินงานเป็นรูปธรรมและตรงตามเป้าหมายที่ต้องการประการสำคัญ ผู้บริหารที่สามารถกำหนดกระบวนการควบคุมที่มีประสิทธิภาพต้องเข้าใจแผนธรรมชาติของงาน และผลลัพธ์ที่ต้องการจากการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย และเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ผลการดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ และควรต้อง

^{๖๑}Hunger, J.D., & Wheelen, T.L., **Strategic Management And Business Policy : Concept And Cases.** (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, (2006), pp. 262-263.

ปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่ต้องการ โดยการควบคุมจะมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ^{๖๒} ดังแสดงในแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒.๙ แสดงความเชื่อมโยงของคุณลักษณะขององค์กร

ที่มา : ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท, ๒๕๕๒.

การควบคุมกลยุทธ์ เป็นการควบคุมทางการจัดการที่มีลักษณะพิเศษที่ให้ความสำคัญกับการติดตาม และประเมินกระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใดและควรต้องปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยการควบคุมกลยุทธ์มีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๑. ช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบและประเมินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติว่า บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

๒. ช่วยผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการปรับตัว การแก้ปัญหา และพัฒนาการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

๓. ช่วยผู้บริหารประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ เพื่อทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเป็นจริงขึ้น

การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นกระบวนการตรวจสอบผลลัพธ์ของกลยุทธ์ โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การระบุสิ่งที่วัดได้ โดยการสำรวจและประเมินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ได้

๒. กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติเพื่อวัดผลการปฏิบัติของกลยุทธ์กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ถึงผลลัพธ์ที่สามารถยอมรับได้

๓. วัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

๔. เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๕. การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้เหมาะสมต่อไป^{๖๓}

^{๖๒}ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท , การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๘๐-๒๘๑.

^{๖๓}Katsioloudes, M.L., *Strategic Management : Global Culture Perspectives For Profit And Non-Profit Organization*. (Burlington, MA: Elsevier 2006), p. 19.

ลักษณะของกลยุทธ์ที่ดี ในการที่องค์การธุรกิจจะพัฒนากลยุทธ์ของตนขึ้นด้วยกระบวนการที่ได้กล่าวมาข้างต้น องค์การธุรกิจย่อมต้องการความมั่นใจว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าจะเป็นที่ยากที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพหรือความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์กว้างๆ ที่พอจะใช้เป็นหลักในการประเมินถึงความเหมาะสมแห่งกลยุทธ์นั้น อาจพิจารณาได้จากหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. เป้าหมายที่กำหนดขึ้นในกลยุทธ์ อยู่ได้ในระดับที่สามารถจะบรรลุถึงได้อย่างไร เพียงใด
๒. นโยบายตลอดจนวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ในกลยุทธ์นั้น ครอบคลุมในทุกๆ เป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกันหรือไม่ เพียงใด
๓. กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่แล้วหรือไม่ว่าโอกาสทางธุรกิจที่มีอยู่
๔. กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นแล้วเหมาะสมเพียงใด เมื่อคำนึงถึงความเสี่ยงภัยที่อาจมีขึ้นได้ระดับความเสี่ยงภัยนั้นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ และคุ้มกับโอกาสแห่งการทำการใดๆ เพียงไร
๕. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายนั้น เหมาะสมเพียงใดกับสภาพแวดล้อมเมื่อคำนึงถึงจังหวะและสถานการณ์ในขณะนั้น
๖. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งปรากฏในกลยุทธ์นั้น มีความเหมาะสมเพียงใดกับกำลังและความสามารถ
๗. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งปรากฏในกลยุทธ์นั้น มีความสอดคล้องกับจุดเด่นขององค์การธุรกิจนั้นเพียงใด
๘. เป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติซึ่งปรากฏในกลยุทธ์นั้น มีความสอดคล้องกับทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของผู้นำองค์กร ตลอดจนผู้รับผิดชอบในทางปฏิบัติเพียงใดทัศนคติและค่านิยมเหล่านี้มีความถูกต้องเพียงใดกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
๙. ผู้ที่รับผิดชอบต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เพียงใดในเป้าหมายและวิถีทางในทางปฏิบัติที่ปรากฏอยู่ในกลยุทธ์
๑๐. องค์การธุรกิจมีความสามารถในการจัดการและการบริหารเพียงใดที่จะนำกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผน ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ความหมายของการวางแผน

การวางแผนเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาเปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต (Where we are to where we want to go) เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ฉะนั้นการวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติงานมีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ ความรู้และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ (Koontz and others 1984) การวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตและตัดสินใจแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ ฉะนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า การวางแผนคือ ความพยายามที่เป็นระบบ (systematic attempt) เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับอนาคตเพื่อให้องค์การบรรลุผลที่ปรารถนา

๒. ความสำคัญของการวางแผน (Significances of Planning)

๑. เป็นการลดความไม่แน่นอนและปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๒. ทำให้เกิดการยอมรับแนวคิดใหม่ๆ เข้ามาในองค์กร
๓. ทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ปรารถนา
๔. เป็นการลดความสูญเสียเปล่าของหน่วยงานที่ซับซ้อน
๕. ทำให้เกิดความแจ่มชัดในการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุปว่า ไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จได้ โดยปราศจากการวางแผน ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นภารกิจอันดับแรกที่มีความสำคัญของกระบวนการจัดการที่ดี

๓. ประเภทของการวางแผน

การวางแผนสามารถแยกออกเป็นประเภทต่างๆ ตามแนวความคิดพื้นฐานโดยใช้มิติต่างๆ เป็นเกณฑ์ดังนี้

๑. จำแนกตามเวลา
 - ๑) การวางแผนระยะสั้น
 - ๒) การวางแผนระยะปานกลาง
 - ๓) การวางแผนระยะยาว
๒. จำแนกตามระดับการจัดการ
 - ๑) การวางแผนกลยุทธ์
 - ๒) การวางแผนบริหาร
 - ๓) การวางแผนปฏิบัติการ
๓. จำแนกตามระดับโครงสร้างการบริหารประเทศ
 - ๑) แผนระดับชาติ
 - ๒) แผนระดับภาค
 - ๓) แผนระดับท้องถิ่น
๔. จำแนกตามหน้าที่การงาน
 - ๑) การวางแผนด้านการผลิต
 - ๒) การวางแผนด้านบุคลากร
 - ๓) การวางแผนด้านการตลาด
 - ๔) การวางแผนด้านการเงิน

๔. ลักษณะของแผนที่ดี (Requirements of Good Plan) แผนที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

๑. แผนควรมีลักษณะชี้เฉพาะมากกว่าจะมีลักษณะกว้างหรือกล่าวทั่วไป
(It should be specific rather than general)
๒. แผนควรจำแนกตามความแตกต่างระหว่างสิ่งที่รู้และสิ่งที่ยังไม่รู้ให้ชัดเจน
(The plan Should distinguish the known and the unknown)
๓. แผนควรมีการเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุผลและสามารถนำไปปฏิบัติ (A plan should be and practical)

๔. แผนจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่นและสามารถปรับพัฒนาได้ (The plan must be flexible and capable of being modified)

๕. แผนจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (The plan must be acceptable to the persons who adopt it and to the persons who are affected)

๕. ลำดับขั้นในกระบวนการวางแผน

การดำเนินการใดๆ ก็ตามควรจะมีลำดับขั้นและขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ การวางแผนก็เช่นกัน จำเป็นต้องทำต่อเนื่องเป็นกระบวนการลำดับขั้นในการวางแผนประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting Objectives)

๒. พัฒนาข้อตกลงที่เป็นตัวกำหนดขอบเขตในการวางแผน (Developing the Planning Premises)

๓. พิจารณาข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการวางแผน (Reviewing all possible Limitations on Planning)

๔. พัฒนาทางเลือก (Developing Alternation)

๕. ประเมินทางเลือก เพื่อเลือกสิ่งที่เป็นไปได้สูงสุด (Evaluating the alternatives)

เปลี่ยนแปลงแผนสู่การปฏิบัติ (Converting plans into Actions)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลแบบบูรณาการ เป็นแผนพัฒนาจังหวัดที่แสดงถึงทิศทางและแนวทางการพัฒนารัฐบาลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ที่แต่ละจังหวัดต้องการให้เกิดขึ้นกับจังหวัดของตนในอนาคต โดยมีหลักการสำคัญ คือ ต้องแสดงวิสัยทัศน์ / ยุทธศาสตร์ที่เป็นมรรควิธีอันชาญฉลาดในการขับเคลื่อนให้จังหวัดก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงปรารถนา จุดหมายปลายทางที่พึงปรารถนานั้นต้องมีความเป็นไปได้และมีจุดมุ่งเน้น (Focus) ที่ชัดเจน

จากนิยามแนวคิดและทฤษฎีด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาลักษณะของแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ได้ดังนี้

๑. ต้องมีทิศทางและจุดมุ่งเน้น (Focus) ที่ชัดเจน

๒. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและขีดสมรรถนะภายในที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๓. ประเด็นทางยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกิจกรรมรองรับแผนยุทธศาสตร์ฯ ต้องมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

๔. ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่เป็นมิติสำคัญในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีขอบเขตตั้งแต่การศึกษากลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติ การตัดสินใจดำเนินการ และการประเมินความสำเร็จ ด้วยการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ซึ่งกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและมีคุณค่าเมื่อได้นำไปปฏิบัติ และมีการตรวจสอบความแต่ละกลยุทธ์ที่นำมาปฏิบัตินั้นสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรหรือไม่ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๓. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างตัวชี้วัด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดการสร้างตัวชี้วัด ประกอบด้วยแนวคิดต่างๆ ดังนี้ เป้าหมายคุณภาพที่ถูกต้อง มีลักษณะดังนี้

๑. ต้องสามารถวัดได้ (Measurable)
๒. ใช้บอกประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรได้
๓. ใช้บอกประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรได้
๔. สื่อสารให้ทราบทั่วกันทั้งองค์กร
๕. กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายคุณที่ตั้งไว้
๖. ทบทวน (แก้ไข ปรับปรุง) เป็นระยะๆ อย่างมีระบบ (PDCA)
๗. สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาขององค์กร

การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ ต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

๑. ความต้องการปัจจุบันขององค์กร (Current Needs) ในด้านต่างๆ เช่น การตลาด การทำตามความต้องการของลูกค้า
๒. ความต้องการในอนาคตขององค์กร (Future Needs) ในด้านต่างๆ เช่น การตลาด (ต้องสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาขององค์กร)
๓. ข้อบกพร่องต่างๆ ที่พบ
๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของสินค้า/บริการ
๕. ระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ (Stakeholder)
๖. ผลการประเมินเป้าหมายคุณภาพ (Self - Assessment)
๗. ผลการเปรียบวัด (Benchmarking) การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
๘. จุดแข็งจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง
๙. ทรัพยากรที่จำเป็นในการทำให้บรรลุเป้าหมาย เช่น งบประมาณ บุคลากร

สาธารณูปโภค สภาพแวดล้อม

คำอธิบายตัวชี้วัดผลสำเร็จ (Results) เป็นการระบุตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายผลผลิต (Outputs) แต่ละรายการที่เกิดขึ้นจากการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ จึงมีลักษณะเป็นรูปธรรม และสามารถตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์นั้นๆ อันเป็นการบรรลุผลสำเร็จในระดับผลลัพธ์ (Outcomes) ต่อไป โดยตัวชี้วัดผลสำเร็จสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประการ ได้แก่

- ตัวชี้วัดผลสำเร็จเชิงปริมาณ หมายถึง ตัวชี้วัดที่สามารถระบุสภาพความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายผลผลิตเป็นหน่วยนับได้
- ตัวชี้วัดผลสำเร็จเชิงคุณภาพ หมายถึง ตัวชี้วัดที่สามารถระบุสภาพความสำเร็จ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ในเชิงพรรณนา แต่สามารถระบุเป็นตัวเลขในเชิงร้อยละได้

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จว่า ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Management for Result / Result Based Management : RBM) โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัด

(Indicators) เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม และตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน เพื่อใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น กล่าวโดยสรุป การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัดผล (Indicators) ที่เป็นรูปธรรมด้วยการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators :KPI) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร โดยจะต้องเป็นตัวชี้วัดที่แสดงเป้าหมายของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจขององค์กร และการวัดผลการปฏิบัติควรให้สอดคล้องลำดับชั้นของเป้าหมายขององค์กรด้วย

ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสมและอาจทำให้ผู้บริหารองค์กรตัดสินใจผิดพลาดได้ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจกับทุกคนให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และความจำเป็นของการวัดผลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับงาน จะช่วยให้เกิดการยอมรับอย่างทั่วถึง ดังนั้น ในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ของโครงการ ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติย่อมรู้ข้อมูลต่างๆ ได้ดี และจะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายต่อไป

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ที่มักใช้ในระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการภาครัฐ มี ๕ ประเภท ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ หรือบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ และจำนวนอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น

๒. ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) ตัวชี้วัดนี้จะแสดงจำนวนสิ่งของที่ผลิตได้หรือจำนวนหน่วยที่ได้ให้บริการต่อผู้รับบริการ ตัวชี้วัดนี้จะรวมถึงตัวชี้วัดภาระงาน (Workload) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความพยายามที่ใช้เพื่อผลิตสิ่งของหรือให้บริการ ตัวอย่างของตัวชี้วัดผลผลิต ได้แก่ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวนนักเรียนหรือวันที่ทำการสอน จำนวนนักเรียนที่เลื่อนชั้นหรือจบการศึกษา หรือจำนวนหลุมบนถนนที่ได้รับการแก้ไข เป็นต้น

๓. ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) ตัวชี้วัดนี้จะรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการตัวอย่างได้แก่ ร้อยละของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมปลายที่มีงานทำ หรือร้อยละของผู้จบการศึกษาที่เข้าศึกษาต่อได้หลังสำเร็จการศึกษาได้ ๒ ปี หรือจำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์เลว พอใช้ได้ และดีมาก หรือตัวชี้วัดผลลัพธ์อื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบริการ เช่น เวลาเฉลี่ยในการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนเรื่องถนนชำรุด

๔. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า (Efficiency and Cost Effectiveness Indicators) ตัวชี้วัดนี้จะแสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิตและผลลัพธ์ตามลำดับ ตัวอย่างได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนที่เลื่อนชั้นและสำเร็จการศึกษา และเวลาทำงาน (ชั่วโมง) ในการปรับสภาพพื้นผิวถนน ๑ กิโลเมตร

๕. ข้อเสนอเทศเชิงอธิบาย (Explanation Information) ข้อมูลนี้จะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรองค์ประกอบเหล่านี้อาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือจากการควบคุมขององค์กรก็ได้ ตัวอย่างขององค์ประกอบที่ควบคุมได้ เช่น อัตราส่วนของ

นักเรียนต่อครู อายุ การใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ส่วนองค์ประกอบที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร เช่น ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) หมายถึง ปัจจัยวัดผลสำเร็จครอบคลุมทั้งสี่ด้านคือ ด้านการเงิน (Financial Perspective) ด้านภายนอกองค์กร (External Perspective) ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้และการพัฒนา (Innovation Perspective) และด้านภายในองค์กร (Organization Perspective) ซึ่งทั้ง ๔ ด้านมีส่วนสนับสนุนกลยุทธ์ให้ดำเนินไปสู่การปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ความสัมพันธ์ของทั้ง ๔ ด้าน หรือทั้งสี่มุมมองจะเชื่อมโยงสัมพันธ์กันหมดการนำตัวชี้วัดผลสำเร็จมาใช้วัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เพื่อให้แน่ใจว่าได้พิจารณาหน่วยงานภาครัฐจากมุมมองต่างๆ ทั้งจากภายนอกและภายในอย่างครบถ้วน ซึ่งโดยปกติแล้ว หน่วยงานภาครัฐจะให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการทำงานและตัวหน่วยงานมากกว่าการพิจารณาปัจจัยภายนอก เช่น ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และให้ความสำคัญกับด้านการเงินในตอนขอเสนองบประมาณเท่านั้น

๑. การวัดผลการดำเนินงาน

การวัดผลการดำเนินงาน เป็นการกำหนดว่า จะวัดความสำเร็จของแต่ละผลงานอย่างไร นั่นคือ ผู้จัดทำโครงการหรือผู้ประเมินจะต้องกำหนดได้ว่าการดำเนินการของแต่ละแผนงาน/โครงการมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร การจะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะมีกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการอย่างไร ผลผลิต (Outputs) ของกิจกรรม และผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงานคืออะไร จะใช้สิ่งใดเป็นตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดจะทำหน้าที่บอกคำตอบของประเด็นที่ต้องการทราบในการวัดผลการดำเนินงานในหัวข้อนี้จะได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลผลิต การวัดผลลัพธ์ ตามลำดับดังนี้

๑.๑ การวัดผลผลิต เป็นการตรวจวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงโดยเปรียบเทียบกับผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือมาตรฐานผลผลิต เช่น จำนวนผลผลิตที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในส่วนของกระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี หน่วยงานปฏิบัติควรกำหนดการตรวจวัดผลผลิตและมาตรฐานของงานที่จะมีการส่งมอบ นอกจากนี้ ในระหว่างปีงบประมาณและเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะต้องประเมินผลผลิตจริงโดยเปรียบเทียบกับผลผลิตตามเป้าหมาย โดยปกติแล้วตัวชี้วัดผลผลิตจะต้องแสดงให้เห็นผลใน ๔ ลักษณะ ได้แก่

(๑) ปริมาณงานที่ทำเสร็จ ควรมีการกำหนดปริมาณงานที่ตรวจนับได้อันแสดงถึงจำนวนงานที่ทำ จำนวนบริการหรือจำนวนประชาชนที่ได้รับบริการจากหน่วยงานผู้ปฏิบัติ การวัดปริมาณงานที่ทำเสร็จจึงเป็นการวัดผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้

(๒) คุณภาพของผลผลิต เป็นการวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามกำหนดเวลา แต่หากผลงานไม่มีคุณภาพตามที่กำหนด ก็ไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จได้

(๓) เวลาที่ดำเนินการ การนำส่งผลงานภายในเวลาที่ตกลง หรือการให้บริการภายในเวลาที่กำหนดเป็นกุญแจสำคัญในการวัดผลการดำเนินงาน การที่หน่วยงานปฏิบัติไม่สามารถนำส่งผลผลิตภายในเวลาที่กำหนด ย่อมบ่งบอกถึงความไม่มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

(๔) งบประมาณที่ใช้ เป็นการเปรียบเทียบงบประมาณที่ใช้จ่ายในการดำเนินการกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับ และต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตที่ได้ใช้จ่ายไปจริง

๑.๒ การวัดผลลัพธ์ เป็นการวัดบริการที่รัฐให้แก่ประชาชนในแง่ของการบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของรัฐบาล หรือการตอบสนองความต้องการของประชาชน การประเมินผลลัพธ์จากผลผลิตของหน่วยงานปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่กระทำได้ยากกว่าการตรวจวัดผลผลิต ดังนั้นการประเมินผลลัพธ์จึงต้องกระทำในช่วงเวลายาวนาน โดยการศึกษาพิจารณาโดยตลอดจนกระบวนการประเมินผลอื่นๆ การประเมินผลลัพธ์จึงควรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของผลผลิตของหน่วยปฏิบัตินั้นในการบรรลุถึงนโยบายของรัฐบาล

๒. ชนิดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)

๒.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จโดยตรง (Direct Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่จะวัดสภาพหรือระดับของเหตุการณ์ต่างๆ ในระยะเวลาหนึ่งๆ เช่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นจาก ๑,๐๐๐ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็น ๑,๓๐๐ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จทางอ้อม (Indirect Indicators) เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จแฝง (Proxy Indicators) ตัวชี้วัดประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อผู้วางแผนประสบปัญหาในด้านการหาข้อมูลเบื้องต้น เช่น ไม่สามารถวัดถึงหน่วยนับได้ หรือข้อมูลนั้นยากเกินกว่าที่จะหาได้ เช่น การทดสอบคุณภาพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว เพื่อวัดคุณภาพของการจัดการศึกษาอาจจะทำได้ยาก แต่เราอาจวัดได้จากจำนวนผู้ที่สอบเข้าในระดับบัณฑิตศึกษา หรืออาจตรวจสอบได้จากผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในองค์กรต่างๆ เป็นการทดแทนได้

๓. ลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี จะเห็นได้ว่าในแต่ละประเด็นที่เราต้องการจะประเมินอาจมีตัวชี้วัดที่สามารถบ่งบอกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นได้หลายตัว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการคัดเลือกตัวชี้วัดที่ดี ซึ่งตัวชี้วัดที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

๓.๑ ความสอดคล้องหรือตรงประเด็น (Relevance) ความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับประเด็นของการประเมินผล พิจารณาได้จาก

๓.๓.๑ ความเที่ยงตรง (Validity) ตัวชี้วัดต้องตรงและครอบคลุมตามประเด็นการประเมิน เช่น หากต้องการจะประเมินความสำเร็จของโครงการ ตัวชี้วัดที่ใช้จะต้องสะท้อนความสำเร็จและครอบคลุมองค์ประกอบของความสำเร็จ

๓.๓.๒ ความเชื่อถือได้ (Reliability) ตัวชี้วัดต้องให้ค่าจากการวัดที่คงเส้นคงวา ถ้าทำการวัดซ้ำ เช่น เวลาที่เสร็จ งบประมาณที่ใช้ ฯลฯ

๓.๒ ความเป็นรูปธรรม (Objective and Reproducible) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องมีความชัดเจนซึ่งสามารถวัดหรือสังเกตได้ เช่น สัดส่วนของงานที่เสร็จ พื้นที่ที่ได้รับผลจากโครงการ ฯลฯ

๓.๓ ความไว (Sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลง แม้จะเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

๓.๔ ความยอมรับ (Acceptance) จากผู้ใช้ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมิน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รู้ในสาขานั้นๆ ฯลฯ

๔. เกณฑ์ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก การกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการวัดระดับที่พึงประสงค์ของตัวชี้วัด โดยทั่วไปนิยมใช้ใน ๒ ลักษณะ คือ

๔.๑ เกณฑ์สัมบูรณ์ หรือเกณฑ์มาตรฐาน (Absolute Criteria)

เป็นการกำหนดระดับที่ควรจะมีควรจะเป็นหรือควรจะได้จากโครงการ ซึ่งในการกำหนดอาจจัดทำโดยผู้จัดทำโครงการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ทำการประเมิน ระดับที่กำหนดขึ้นต้องเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน มาตรฐานดังกล่าวจะไม่คงที่ตายตัว แต่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สถานที่และเวลาที่ทำการประเมิน แนวทางการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานควรพิจารณาจากมาตรฐานสากลของวิชาชีพ มาตรฐานที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการประเมิน การใช้ค่าคาดหวังเหตุการณ์ในอนาคตเป็นมาตรฐาน การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละช่วงเวลา การใช้เกณฑ์ปกติวิสัย (Norms) ที่ใช้ทั่วไป

๔.๒ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria)

เป็นเกณฑ์ที่เทียบเคียงกับกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และจัดได้ว่าประสบผลสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับกันว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาเปรียบเทียบ นอกจากนี้ อาจเป็นการเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงกับสภาพเดิมก่อนเริ่มโครงการ

กล่าวโดยสรุป การกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมของตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับสถานที่ เวลา และสถานการณ์ เกณฑ์ทางสังคมส่วนใหญ่ไม่สามารถระบุเป็นเกณฑ์ถาวร เนื่องจากจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ดังนั้น เกณฑ์ที่ดีควรมีลักษณะ ๓ ประการ คือ มีความท้าทายและเป็นไปได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมิน

๔.๓ การเขียนตัวชี้วัดและเกณฑ์ (ค่าของตัวชี้วัด)

การเขียนตัวชี้วัดในเชิงรูปธรรม ควรมีย่อประกอบที่สำคัญ คือ ปริมาณ (Quantity) คุณลักษณะ (Quality) เวลา (Time) กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) และสถานที่ (Place) หรือ “2Q+2T+1P”

การจัดทำตัวชี้วัดต้องให้ตรงประเด็นและเข้าใจง่าย มีจำนวนตัวชี้วัดให้น้อยที่สุด โดยเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวจากกลุ่มตัวแปรที่คล้ายคลึงกัน และต้องจัดทำตัวชี้วัดด้วยความประหยัด กล่าวคือพยายามใช้ข้อมูลที่ได้จัดเก็บไว้แล้วตามปกติ ค่าของตัวชี้วัด แสดงเป็นตัวเลขในลักษณะต่างๆ อาทิ ร้อยละ (Percentage) อัตราส่วน (Ratio) สัดส่วน (Proportion) อัตรา (Rate) จำนวน (Number) และค่าเฉลี่ย (Average or Mean) โดยมีความหมายและตัวอย่างดังนี้

(๑) ร้อยละ (Percentage) คือจำนวนเลขกลุ่มหนึ่ง ซึ่งนำมาเปรียบเทียบกับเลขอีกกลุ่มหนึ่ง โดยปรับให้เลขกลุ่มหลังมีค่าเท่ากับ ๑๐๐

ตัวอย่าง สตรีในชนบทมีจำนวน ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ คน และจำนวนสตรีทั้งประเทศมี ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ คน ดังนั้นร้อยละของสตรีในชนบทต่อสตรีทั้งประเทศจึงเท่ากับ ๑๒,๐๐๐,๐๐๐หารด้วย ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ และคูณด้วย ๑๐๐ หรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๐ ฯลฯ

(๒) อัตราส่วน (Ratio) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างจำนวนเลขกลุ่มหนึ่ง กับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน

ตัวอย่าง สตรีในชนบทมีจำนวน ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ คน และจำนวนบุรุษในชนบทมี ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ คน ดังนั้นอัตราส่วนของสตรีต่อบุรุษในชนบท เท่ากับ ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ : ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ หรือเท่ากับ ๑.๒ : ๑

(๓) สัดส่วน (Proportion) คือข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนเลขของอีกกลุ่มหนึ่ง โดยที่จำนวนของเลขกลุ่มแรกนั้นเป็นส่วนหนึ่ง หรือรวมอยู่ในจำนวนของเลขกลุ่มหลังด้วย

ตัวอย่าง สตรีที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง ๔,๐๐๐,๐๐๐ คน และสตรีทั่วประเทศมี ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ คน ดังนั้นประชากรสตรีที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมีสัดส่วนเท่ากับ ๔,๐๐๐,๐๐๐หารด้วย ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ หรือเท่ากับ ๐.๒๐ หรือ ๑ ใน ๕ ของสตรีทั้งประเทศ

(๔) อัตรา (Rate) คืออัตราส่วนระหว่างเลขจำนวนหนึ่งกับเลขอีกจำนวนหนึ่ง ภายในระยะเวลาหนึ่ง หรือการนำจำนวนเลขของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งเป็นตัวตั้ง หารด้วยจำนวนประชากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น แล้วปรับฐานให้เท่ากับ ๑๐๐/๑,๐๐๐/๑๐,๐๐๐ หรือ ๑๐๐,๐๐๐

ตัวอย่าง อัตราการตายของทารกเท่ากับ ๑ ต่อการเกิดมีชีพพันคน หมายถึง ในทารกที่เกิดใหม่ทุก ๑,๐๐๐ คน จะมีทารกที่ตาย ๑ คน บางอัตราอาจต้องปรับฐานให้เท่ากับ ๑๐,๐๐๐ หรือ ๑๐๐,๐๐๐ ในกรณีที่ตัวตั้งมีจำนวนน้อยและตัวหารมีจำนวนมาก

(๕) จำนวน (Number) คือ ตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนสิ่งของหนึ่งๆ

ตัวอย่าง จำนวนสถานที่ฝึกอบรม จำนวนสถานีนอนามัยที่ให้บริการคุมกำเนิด จำนวนงบประมาณ จำนวนโครงการ ฯลฯ

(๖) ค่าเฉลี่ย (Average or Mean) คือ ค่าตัวเลขซึ่งได้มาจากการรวมค่าของจำนวนตัวเลขกลุ่มตัวอย่างหนึ่ง แล้วหารด้วยจำนวนรวมของตัวอย่างหรือสมาชิก

ตัวอย่าง มารดาที่มีบุตรหนึ่งคนในหมู่บ้านมีจำนวน ๒๐๐ คน ซึ่งมีอายุในขณะนั้นแตกต่างกันไป ดังนั้น อายุเฉลี่ยของมารดาที่มีบุตรหนึ่งคน จึงเท่ากับผลรวมของอายุของมารดาทุกคนหารด้วย ๒๐๐

สำหรับการเขียนตัวชี้วัดเพื่อแสดงการประเมินประสิทธิผลและการประเมินประสิทธิภาพ มีหลักการ ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดประสิทธิผลทางการเงิน (Financial Effectiveness) = จำนวน/ร้อยละ / อัตราส่วน/สัดส่วน/ค่าเฉลี่ยของมูลค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับจริง เปรียบเทียบกับจำนวน/ร้อยละ / อัตราส่วน/สัดส่วน/ค่าเฉลี่ยของมูลค่าของผลประโยชน์ที่คาดหวังตามแผน

(๒) ตัวชี้วัดประสิทธิผลทางการบริการ (Service Effectiveness) = จำนวน/ร้อยละ / อัตราส่วน/สัดส่วน/ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ได้รับการจริง เปรียบเทียบกับจำนวน/ร้อยละ/อัตราส่วน/สัดส่วน / ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ได้รับการที่คาดหวังตามแผน

(๓) ตัวชี้วัดประสิทธิผลด้วยค่าใช้จ่ายที่เท่ากัน (Cost Effectiveness) = จำนวน/ ร้อยละ/ อัตราส่วน/สัดส่วน/ค่าเฉลี่ยของมูลค่าผลประโยชน์ที่ได้รับจริงหรือผู้ได้รับการที่ให้บริการที่ได้รับจริง เปรียบเทียบกับจำนวน/ร้อยละ/อัตราส่วน/สัดส่วน/ค่าเฉลี่ยของมูลค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับจริงหรือผู้ได้รับการที่คาดหวังตามแผน

(๔) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพความประหยัดเงิน (Economy) = ปริมาณผลผลิตต่อมูลค่าของค่าใช้จ่าย (Outputหารด้วย Input) ที่ได้รับจริงเปรียบเทียบกับปริมาณผลผลิตต่อมูลค่าของค่าใช้จ่ายที่คาดหวังตามแผน

(๕) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพมูลค่าต่อหน่วย (Unit cost) = มูลค่าของค่าใช้จ่ายต่อปริมาณผลผลิต (Inputหารด้วย Output) ที่ได้รับจริงเปรียบเทียบกับมูลค่าของค่าใช้จ่ายต่อปริมาณผลผลิตที่คาดหวังตามแผน

(๖) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคล (Output per Man-day) = ปริมาณผลผลิตต่อปริมาณแรงงาน (Outputหารด้วย Manpower) ที่ได้รับจริงเปรียบเทียบกับปริมาณผลผลิตต่อแรงงานที่คาดหวังตามแผน

(๗) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพปริมาณผลผลิตต่อเนื้อที่ (Productivity) = ปริมาณผลผลิตต่อเนื้อที่ การผลิต (Outputหารด้วย Area) ที่ได้รับจริงเปรียบเทียบกับปริมาณผลผลิตต่อเนื้อที่การผลิตที่คาดหวังตามแผน

(๘) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพความรวดเร็วด้วยค่าใช้จ่ายที่เท่ากัน (Output per Hour) = ปริมาณผลผลิตต่อปริมาณเวลา (Outputหารด้วย Hour) ที่ได้รับจริง เปรียบเทียบกับปริมาณผลผลิตต่อปริมาณเวลาที่คาดหวังตามแผน ด้วยค่าใช้จ่ายที่เท่ากัน (หรือสมมติให้ค่าใช้จ่ายเป็นค่าคงที่)

(๙) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพผลผลิตที่มีคุณภาพ (Actual Qualified Output per Expected Qualified Output) = ปริมาณผลผลิตที่ผ่านการทดสอบต่อปริมาณผลผลิตที่คาดหวังตามแผนในช่วงระยะเวลาที่เท่ากันและค่าใช้จ่ายที่เท่ากัน (หรือสมมติให้ระยะเวลาที่ใช้และค่าใช้จ่ายเป็นค่าคงที่)

๔.๔ ตัวอย่างการวัดความประหยัด ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ

๔.๔.๑ การวัดความประหยัด (Economy) คือ การวัดว่าใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดใช้น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การวัดความประหยัด เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้างถนนยาว ๑ กิโลเมตร ในเชิงเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายต่อผู้ใช้บริการหนึ่งคนในเชิงเปรียบเทียบอื่นๆ

๔.๔.๒ การวัดความมีประสิทธิภาพ (Efficiency Measure) คือการวัดว่าการปฏิบัติงานได้ผลงานในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า

ตัวอย่าง การวัดประสิทธิภาพ

ก. ค่าใช้จ่ายในการบริหารคิดเป็นร้อยละของงบประมาณที่ได้รับ

ข. ต้นทุนเฉลี่ยของการเรียกร้องค่าเสียหาย

ค. ค่าใช้จ่ายต่อการประมาณการ

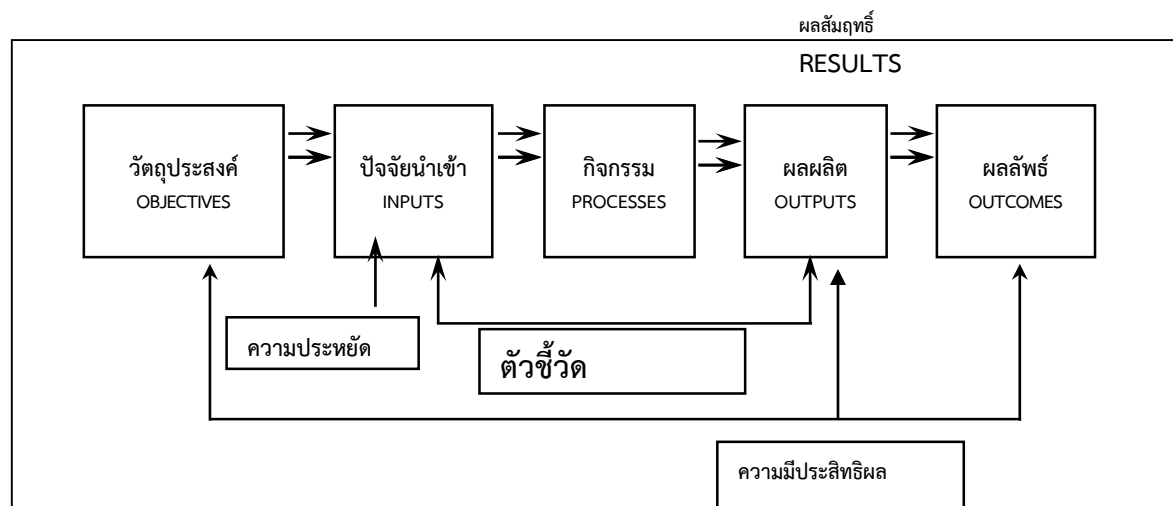
ง. อื่นๆ

๔.๔.๓ การวัดความมีประสิทธิภาพ (Cost-Effectiveness Measure) คือ การวัดว่าการปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และบังเกิดผลสัมฤทธิ์หรือไม่

ตัวอย่าง การวัดความมีประสิทธิภาพ

- ก. ค่าใช้จ่ายในการอบรมฝึกอาชีพต่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้ทำงาน
- ข. ค่าใช้จ่ายในการให้บริการต่อผู้ใช้บริการที่มีความพึงพอใจ
- ค. ค่าใช้จ่ายในการรักษาผู้ป่วยต่อผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาจนหายเป็นปกติ
- ง. อื่นๆ^{๖๔}

จากความสัมพันธ์ของการวัดทั้ง ๓ ลักษณะ



แผนภาพที่ ๒.๑๐ ความสัมพันธ์ของการวัดความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพ
ที่มา : นิรมิต เทียมตัน, ๒๕๕๕.

สรุปได้ว่า การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จว่า ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Management for Result / Result Based Management : RBM) โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัด (Indicators) เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม และตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน เพื่อใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น กล่าวโดยสรุป การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัดผล (Indicators) ที่เป็นรูปธรรมด้วยการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators :KPI) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร โดยจะต้องเป็นตัวชี้วัดที่แสดงเป้าหมายของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจขององค์กร และการวัดผลการปฏิบัติควรให้สอดคล้องลำดับชั้นของเป้าหมายขององค์กร

^{๖๔} นิรมิต เทียมตัน, BALANCED SCORECARD และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์สำหรับองค์กรสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๕), หน้า ๕๙-๖๕.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการการบริหาร

คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลบางท่านได้ให้ความเห็นว่า การบริหารใช้ในภาครัฐราชการ และองค์กรที่มีได้มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการใช้ในใช้ในภาคธุรกิจเอกชน แต่หนังสือส่วนใหญ่ให้ความหมายว่าสองคำนี้ไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โดยมีนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อบกพร่องน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกันว่า เป็นต้นว่า ครอบครัว เผ่าพันธุ์ ชุมชน สังคม และประเทศ เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่นในระดับประเทศของภาครัฐในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้นเรียกว่า “การบริหาร หรือการบริหารราชการ” ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการบริหาร หรือการบริหารราชการได้ง่ายและทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศที่นั่นย่อมมีการบริหาร”^{๖๕}

การบริหารมีความหมาย ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหารมาจากภาษาบาลีว่า บริหารมาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบอีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี หลีกหนี หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปยุหิ ปริหริตฺ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือ แปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลความหมาย คือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วางส่งเสริม และบำรุง โดยการบริหาร (Administration) เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๖๖}

การบริหารจัดการ (Management) มีความหมาย คือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการภาคเอกชนเข้ามาบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไรการแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาดการประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือ กิจกรรมของหน่วยงานรัฐ ส่วนการ

^{๖๕}วิช วิจิตรนิภาวรรณ, การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ภูมิธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๘๔-๘๕.

^{๖๖}สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

บริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน^{๖๗} ซึ่งกระบวนการบริหารมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานมีทรัพยากรอื่นๆ ประกอบด้วย เงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบ^{๖๘} โดยการบริหารเป็นการปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือ การจัดการงาน (Management) กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์การต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) ขององค์การนั้นๆ ด้วยมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย และความสำคัญของการบริหารจัดการว่า การบริหาร เป็นการปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงาน หรือการจัดการงาน ซึ่งการบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้ โดยการบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยบริหาร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีกลไกในการบริหารงาน คือ ทรัพยากร เช่น ทุน เครื่องจักรและวัสดุ โดยมีแนวทางหรือนโยบายข้อสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความหมายการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิรัช วิรัชนิการวรรณ (๒๕๕๐, หน้า ๘๔-๘๕)	เมื่อนมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติที่จะต้องมีการมีผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ในระดับประเทศของภาครัฐเรียกว่า “ผู้บริหาร” มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการบริหารหรือ การบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศที่นั่นย่อมมีการบริหาร
สิรภาพ เหล่าลาภะ (๒๕๕๕, หน้า ๑๔๐)	การบริหาร หมายถึง ลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ และเป็นการกำหนดแนวทางหรือ นโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวกการสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ
ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (๒๕๕๔, หน้า ๑๒)	การบริหาร เป็นกระบวนการมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลไกในการบริหารทรัพยากร ประกอบด้วยเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบ
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล) (๒๕๔๘, หน้า ๒๖)	การบริหาร เป็นการปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือ การจัดการงานกิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์การต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ

^{๖๗}วิรัช วิรัชนิการวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^{๖๘}ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒.

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความหมายการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิรัช วิรัชนิการวรรณ (๒๕๔๘, หน้า ๕)	การบริหาร หมายถึง แนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงาน และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ เพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยกระบวนการบริหารงาน ๓ ขั้นตอน คือ การคิด การวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล และให้ความสำคัญการพัฒนานโยบายแผนแผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project)
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล) (๒๕๔๘, หน้า ๒๖)	การบริหาร เป็นการปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือ การจัดการงานกิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์การต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์การนั้นๆ

๒.๒.๒ องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

การบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการบริหาร เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัย ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหาร การดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็ คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากร

ขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัย นำออกและรายได้ขององค์การ^{๖๙}

การทำงานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) มีกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารเพื่อให้งานสำเร็จ ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๗๐}

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการบริหารกิจการต่างๆ ต้องมีปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ๔ ประการ คือ ๑) มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ๒) มีทรัพยากรการบริหาร ๓) มีการประสานงานระหว่างกัน ๔) ประสิทธิภาพขององค์การ การจัดการที่มีศักยภาพเป็นกระบวนการบริหารจัดการ (management process) ซึ่งกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ มีขั้นตอนดังนี้ การคิดหรือการวางแผน การลงมือปฏิบัติดำเนินงาน และการประเมินผลศักยภาพทางการบริหารจัดการ

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหาร

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมคิด บางโม (๒๕๔๔, หน้า ๖๒-๖๓)	การบริหารมีองค์ประกอบของที่สำคัญ คือ มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีทรัพยากรในการบริหาร มีการประสานงานระหว่างกัน และมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
ประยูร ธรรมจิตโต (๒๕๔๙, หน้า ๓-๕)	การจัดการที่มีศักยภาพเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ มีขั้นตอน การคิด หรือการวางแผน การลงมือปฏิบัติดำเนินงาน และการประเมินผลศักยภาพทางการบริหารจัดการ

^{๖๙}สมคิด บางโม, การบริหาร, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๗๐}ประยูร ธรรมจิตโต, **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

๒.๒.๓ ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีการบริหารที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4M’s” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ ล้วนมีผลโดยตรงต่อการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร ดังนั้นรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) บุคลากร (Man) บุคลากรนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญมากในองค์กร ดังนั้น การศึกษาเรื่องคนในองค์กร จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคล และกลุ่มบุคคลซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาในแง่ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงาน และบุคลากรนั้นควรมีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ที่เกิด รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรเป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิด และจิตสำนึกให้มองมนุษย์อย่างมีค่า ที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กร จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน

ความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการว่าบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วยกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรควรจะสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (vision) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต โดยพิจารณาจากผลประโยชน์ระยะยาวของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ให้การสนับสนุนพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการด้านการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การจูงใจ การควบคุมการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งในการปฏิบัติผู้นำและฝ่ายบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องการใช้ประโยชน์สูงสุดที่คล้ายคลึงกัน

ผู้นำ (leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก^{๗๑} ภาวะผู้นำในองค์กรว่าภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่โดดเด่นสามารถที่จะนำหรือควบคุมบุคคลอื่นได้ เช่น ดูจากบุคลิกภาพ การพูด การตัดสินใจในการแก้ปัญหา การสื่อความหมายที่ชัดเจนสามารถที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้กระทำตามได้ และยังหมายถึง การที่

^{๗๑}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕),

ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๗๒}

๒) เงิน (Money) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ควรมีงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัยการลาหยุด การพักร้อน การลาภัก และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพ ในบางองค์การมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์การ^{๗๓} ค่าตอบแทน (compensation) iva ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ^{๗๔}

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง และทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้นๆ ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ก็มีความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่นๆ แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพเพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ และอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไปในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็ว ใครเร็วกว่าคนนั้นได้เปรียบ และความเร็วนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่ และทันสมัยนั่นเอง

๔) การบริหารจัดการ (Management) การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อน และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลักดัน และกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายของ

^{๗๒} ฐรัช กุณช และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๓๖-๓๗.

^{๗๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖๔.

^{๗๔} ฐรัช กุณช และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, ๒๕๔๓ (กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

หน่วยงานตามที่ต้องการ การจัดการจึงหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษา สภาพแวดล้อม บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๕}

สรุปได้ว่า ทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพมากไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร 4M's ที่ดีในข้อหนึ่งข้อใดก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการ ปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกัน และจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานนั้นๆ และการทำงานของผู้นับปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือ การจัดการที่ดี

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๒๗๘-๒๗๙)	ผู้นำ (leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ด้วยการใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำเป็น ผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาองค์การ
นุรักษ์ คุณชล และคณะ (๒๕๔๓, หน้า ๓๖-๓๗)	ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ในการสั่งให้ผู้นับบังคับบัญชา ปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
นุรักษ์ คุณชล และคณะ (๒๕๔๓, หน้า ๑๙๘-๑๙๙)	คำตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้นับปฏิบัติงานมีความพึงพอใจใน การทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๒๖๔)	การบริหารจัดการคำตอบแทน หมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่ง พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน รวมถึงการให้ผลประโยชน์ ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการ เรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลาจิก และรวมถึงการประกันคุณภาพ
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๘)	การจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายของ องค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อม บุคคล ทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

^{๗๕}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕),

๒.๒.๔ กระบวนการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการผลักดันและกำกับให้ทรัพยากรการจัดการประเภทต่างๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการ และการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ มีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

กระบวนการบริหารจัดการ เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารพึงต้องปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร^{๗๖} ให้เกี่ยวเนื่องกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องและต่อเนื่อง^{๗๗} โดยมีนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการ เช่น กระบวนการบริหารโพคซ์ (POCCC) จากแนวคิดของ เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) นักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเหมือนแรชาวฝรั่งเศสที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ เรียกว่า กระบวนการบริหารจัดการ ๕ ประการ คือ ๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต ๒) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน ๓) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ ๕) การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่กระบวนการบริหาร โพสคอร์บ (POSDCORB) จากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ ๑ การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร ๒) การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ๓) การจัดหามบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหามบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้ปัน จากงาน ๔) การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ๕)การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความ เคลื่อนไหวของการดำเนินงาน

^{๗๖} สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๑.

^{๗๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒.

ว่าก้าวหน้าเพียงใด ๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๗๘}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่ากระบวนการบริหารการจัดการ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารพึงต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรให้มีสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling)

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมคิด บางโม (๒๕๔๗, หน้า ๗๑)	เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารพึงต้องปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๒๒)	การบริหารจัดการแสดงถึงความเกี่ยวเนื่องกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องและต่อเนื่อง
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๕, หน้า ๓๙)	กระบวนการบริหารจัดการ ๕ ประการ (POCCC) ๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า ๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน ๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การพยายาม และสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ๕. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

๒.๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลหลายท่านไว้ ดังนี้

๑. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management) เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดขึ้นเมื่อ ค.ศ. ๑๙๑๖ โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้เสนอว่าหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการ ประกอบด้วยภารกิจหลัก ๕ ประการ คือ การวางแผน

^{๗๘}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ , การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commencing) การประสานงาน (Co-ordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หลังจากนั้นจึงได้เสนอหลักการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการไว้ ๑๔ ประการ (14 Principles of Management) คือ

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เฮนรี ฟาร์โย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และเฮนรี ฟาโยล ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเบอร์ จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโยล กล่าวว่าคำสั่งสอน คำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชา สองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามากจะโกรธ และอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดของลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดองค์การ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้นเนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าใดอย่างไร และมีการกระจาย

อำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมาย และแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้ องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขึ้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้น ในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่ง ความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุลซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสามารถของผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Power) การใช้กฎบังคับ (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายใน องค์การกับคุณสมบัติของผู้ภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็น

การสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การการจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ และมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคี คือ พลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง^{๗๙}

๒. ทฤษฎีการจัดการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้กับการจัดการในองค์การต่างๆ ที่หน่วยงานภายในต่างทำหน้าที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม คำว่า ระบบ หรือ System หมายถึง องค์ประกอบที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interrelated) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งโดยปกติองค์การระบบเปิดจะได้รับทรัพยากรนำเข้า (Input) จากสิ่งแวดล้อมและจัดทำกาแปรสภาพ (Transform process) หรือดำเนินการผลิตให้ออกมาเป็นผลผลิต (Output) แล้วป้อนกลับไปสู่สิ่งแวดล้อม (Feedback) เป็นวัฏจักรแห่งการจัดการ โดยทฤษฎีระบบสามารถนำมาช่วยจัดการองค์กรด้วยองค์ประกอบ ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

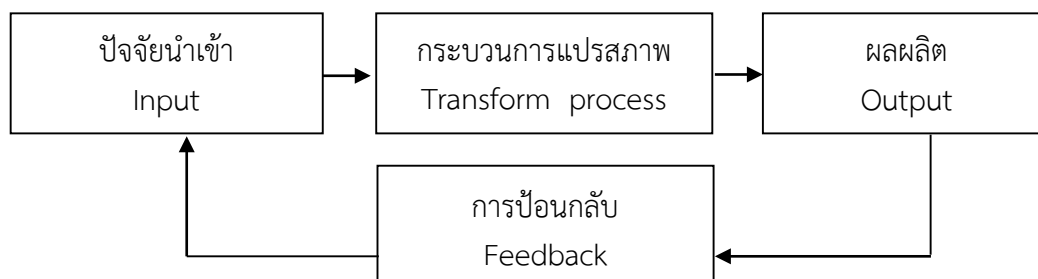
๑. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรขององค์การที่นำเข้าสู่ระบบการจัดการ ประกอบด้วย ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน คือ เงิน ทรัพยากรทางข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรทางเทคโนโลยี

๒. กระบวนการแปรสภาพ (Transform process) หมายถึง ขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การมาดำเนินการเป็นสภาพอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมการทำงานของบุคลากร ภารกิจในการจัดการ เทคโนโลยีและวิธีการทำงาน กระบวนการผลิต

๓. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการเป็นสภาพที่ผ่านกระบวนการต่างๆ ประกอบด้วย ผลผลิตและบริการ ผลผลิตด้านการเงิน คือ กำไร ขาดทุน ผลลัพธ์ด้านการเงินงานของบุคลากร และความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

^{๗๙} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐-๑๒.

๔. การป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น^{๘๐}



แผนภาพที่ ๒.๑๑ แสดงกระบวนการจัดการเชิงระบบ

ที่มา : ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ, ๒๕๕๐

๓. ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์เป็นแนวคิดที่มีหลักเกณฑ์ในการจัดการมาดำเนินการจัดการองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด โดยมีนักคิดสำคัญผู้เกี่ยวข้องกับแนวคิดนี้ได้แก่ Fredrick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank B. and Lillian M. Gilbreth และ Harrington Emerson สำหรับในที่นี้ขอนำเสนอเฉพาะแนวคิดการจัดการของ Harrington Emerson เป็นทักษะการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ (ศาสตร์) โดยใช้หลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรความเชี่ยวชาญในการทำงานและการผลิตจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วย (๑) กฎของการเคลื่อนไหวและเครื่องมือการทำงานที่มีมาตรฐาน (๒) การคัดเลือกและการฝึกอบรมแรงงานอย่างระมัดระวัง และ (๓) การให้การสนับสนุนการบังคับบัญชาแรงงานที่เหมาะสม^{๘๑} ซึ่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ โดยได้กำหนดหลักการและวิธีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การไว้ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
๒. ให้หลักเหตุผลในการพัฒนาขีดความสามารถ
๓. พร้อมรับคำแนะนำที่ดีในการทำงาน
๔. มีระเบียบวินัยในการจัดการองค์การ
๕. ให้ความยุติธรรมเสมอเหมือนกัน
๖. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ทันสมัย เป็นปัจจุบันและถูกต้องแม่นยำ
๗. ความรวดเร็วของการสื่อสาร
๘. ความมีมาตรฐานของงานและตรงตามเวลาที่กำหนดให้

^{๘๐}ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อีระฟิล์ม โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

^{๘๑}Schmerhorn, John R. Jr., *Management*, (5th ed), USA : John Wiley & Sons, 1999, p. 8.

๙. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
๑๐. งานทุกประเภทมีการกำหนดมาตรฐานเป็นรูปแบบไว้ชัดเจน
๑๑. การกิจของงานมีระบบถูกต้องและระบุเป็นลายลักษณ์อักษร
๑๒. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ทำงานเสร็จสมบูรณ์

๔. ทฤษฎีการจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) เป็นการจัดรูปแบบองค์การโดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งอาศัยอำนาจหน้าที่จากสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การประกอบด้วย กฎระเบียบ (Order) ตรรกวิทยาหรือเหตุผล (Logic) และกฎหมาย (Legitimate authority) ซึ่ง Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ศึกษาและคิดค้นทฤษฎีระบบราชการขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดการโดยกำหนดลักษณะโครงสร้างขององค์การ รวมถึงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. การแบ่งงานกันทำ (Clear division of Labour) การกิจการทำงานทั้งปวงจะถูกแบ่งออกให้มากยิ่งขึ้น ความเป็นเฉพาะเจาะจง ทำให้องค์การสามารถใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. สายการบังคับบัญชาชัดเจนตามอำนาจหน้าที่ (Clear hierarchy of authority) องค์การทางราชการจะมีโครงสร้างแบบสามเหลี่ยมปิรามิด ซึ่งจัดลำดับของตำแหน่งงานตามอำนาจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า

๓. กฎระเบียบและวิธีการทำเป็นทางการ (Formal rules and procedures) มีการออกกฎ ระเบียบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมดที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด

๔. ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) การทำงานยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการเป็นที่ตั้ง ผลงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ กฎระเบียบจะนำมาใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่นิยมเล่นพรรคและพวก

๕. ระบบคุณธรรม (Merit System) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ยึดความรู้ความสามารถเป็นหลักรวมถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอีกด้วย^{๘๒}

๕. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method) การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยั่งยืนเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคนถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐเพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์^{๘๓}

^{๘๒}ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม ไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๘.

^{๘๓}อดิน รพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๗-๘.

จากข้อมูลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร มีหลายรูปแบบ และมีการปฏิบัติที่เหมือนกัน คือ เป็นการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้จัดการจะต้องยึดถือและให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรในองค์กร พัฒนาประสิทธิภาพสมาชิกในองค์กรและจัดวางระบบทำงาน รวมทั้งจัดโครงสร้างการบริหารที่เชื่อมประสานงานระหว่างกัน โดยการบริหารจัดการจึงเป็นลักษณะการผสมผสานหลักการและทฤษฎีการบริหารต่างๆ มาใช้ตามเหตุการณ์โดยไม่ยึดแนวการบริหารแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ ใช้เหตุการณ์เป็นตัวกำหนดว่าจะใช้หลักการการบริหารแบบไหน

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ (๒๕๔๔, หน้า ๑๐-๑๒)	ทฤษฎีการบริหารจัดการ หน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการ ประกอบด้วย ๕ ภารกิจหลัก คือ การวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน
ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๔๐)	ทฤษฎีการจัดการเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้กับการจัดการในองค์กรต่างๆ ที่หน่วยงานภายในต่างทำหน้าที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การระบบเปิดจะได้รับทรัพยากรนำเข้า จากสิ่งแวดล้อม และจัดทำการแปรสภาพ ออกมาเป็นผลผลิต
Schemerhorn, John R. Jr. (1999, p. 8)	ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เป็นทัศนะการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ โดยใช้หลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ความเชี่ยวชาญในการทำงานและการผลิตจำนวนมาก
ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๐ หน้า ๔๘)	ทฤษฎีการจัดการแบบระบบราชการ เป็นการจัดรูปแบบองค์การ โดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งอาศัยอำนาจหน้าที่จากสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การ ประกอบด้วย กฎระเบียบ ตรรกวิทยาหรือเหตุผล และกฎหมาย โดยกำหนดลักษณะโครงสร้างขององค์การ รวมถึงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน
อคิน รพีพัฒน์ (๒๕๔๗, หน้า ๗-๘)	ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทย

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ความสำคัญของการสร้างความปลอดภัยและลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุ

การเกิดอุบัติเหตุที่เกิดควบคู่ไปกับทำงานนั้นได้เกิดเพิ่มมากขึ้นทุกปี และจากการที่มีผู้ประสบอันตรายมากทำให้รัฐและนายจ้างต้องใช้จ่ายเงินปีละมากๆ เป็นเงินค่าทดแทน นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องเสียทรัพย์สิน เครื่องมือ เครื่องจักร วัตถุดิบมาก รวมทั้งต้องเสียเวลาการทำงานจึงทำ

ให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และสำหรับลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บ พิกการ พุพพลภาพหรือถึงแก่ชีวิต ย่อมทำให้ครอบครัวขาดรายได้ ครอบครัวต้องเลี้ยงดูผู้บาดเจ็บ พิกการ พุพพลภาพเหล่านี้อาจไปตลอดชีวิตนับเป็นภาระของสังคม และประเทศชาติต้องเสียทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่ซื้อขายไม่ได้ ดังนั้นปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานจึงส่งผลกระทบต่อนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล ประชาชน อันเป็นอุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติโดยรวม

ผลที่เกิดจากอุบัติเหตุ

๑.๑ ผลต่อคนงาน

- ๑) เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ
- ๒) พิกการ พุพพลภาพ หรือตาย
- ๓) ไม่สามารถจะทำงานได้เหมือนเดิม
- ๔) ขาดรายได้
- ๕) เสียขวัญหรือหวาดกลัว
- ๖) เสียโอกาสในการใช้ชีวิตอย่างเต็มที่

๑.๒ ผลต่อนายจ้าง

- ๑) ผลผลิตลดลง
- ๒) คุณภาพของสินค้าหรือบริการต่ำลง
- ๓) ต้องซ่อมแซมหรือเปลี่ยนเครื่องจักร อุปกรณ์ ฯลฯ
- ๔) เสียค่ารักษาพยาบาล
- ๕) เสียเวลาช่วยเหลือคนเจ็บ
- ๖) เสียเวลาสอบสวนหรือรายงานอุบัติเหตุ
- ๗) ต้องฝึกอบรมหรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่
- ๘) ต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานใหม่
- ๙) เสียชื่อเสียง มีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์

๑.๓ ผลต่อครอบครัวผู้บาดเจ็บ

- ๑) สร้างความเศร้าโศกเสียใจให้กับครอบครัว
- ๒) สูญเสียรายได้ และเป็นภาระของครอบครัว
- ๓) ช่วยเหลืองานบ้านได้น้อยลง

๑.๔ ผลต่อส่วนรวม

- ๑) สูญเสียทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๒) สูญเสียประสิทธิภาพในการผลิต
- ๓) สูญเสียงบประมาณ

ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายอันเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น อาจแบ่งได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ (วิฑูรย์ สิมะโชติ และวีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์, ๒๕๓๗) คือ

๑. ความสูญเสียทางตรง

หมายถึง จำนวนเงินที่ต้องจ่ายไปอันเกี่ยวเนื่องกับผู้ได้รับบาดเจ็บโดยตรง จากการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

- ๑) ค่ารักษาพยาบาล
- ๒) ค่าเงินทดแทน
- ๓) ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ
- ๔) ค่าประกันชีวิต

๒. ความสูญเสียทางอ้อม

หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ซึ่งส่วนใหญ่จะคำนวณเป็นตัวเงินได้) นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายทางตรงสำหรับการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้ง ได้แก่

๒.๑ การสูญเสียเวลาทำงานของ

ก. คนงานหรือผู้บาดเจ็บพักเพื่อรักษาพยาบาล

ข. คนงานอื่นหรือเพื่อนร่วมงานที่ต้องหยุดชะงักชั่วคราวเนื่องจาก

- (๑) ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ โดยการปฐมพยาบาล หรือนำส่งโรงพยาบาล
- (๒) ความอยากรู้อยากเห็นประเภท “ไทยมุง”
- (๓) การวิพากษ์วิจารณ์
- (๔) ความตื่นตกใจ (ตื่นตระหนกและเสียขวัญ)

ค. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก

- (๑) ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ
- (๒) สอบสวนหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ
- (๓) บันทึกและจัดทำรายงานการเกิดอุบัติเหตุเพื่อสนองตามลำดับชั้นและส่งแจ้ง

ไปยังหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

(๔) จัดหาคนงานอื่นและฝึกสอนให้เข้าทำงานแทนผู้บาดเจ็บ

(๕) หาวิธีแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดซ้ำอีก

๒.๒ ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ได้รับความเสียหาย

๒.๓ วัตถุดิบหรือสินค้าที่ได้รับความเสียหายต้องโยนทิ้ง ทำลายหรือขายเป็นเศษ

๒.๔ ผลผลิตลดลง เนื่องจากขบวนการผลิตขัดข้อง ต้องหยุดชะงัก

๒.๕ ค่าสวัสดิการต่างๆ ของผู้บาดเจ็บ

๒.๖ ค่าจ้างแรงงานของผู้บาดเจ็บซึ่งโรงงานยังคงต้องจ่ายตามปกติ แม้ว่าผู้บาดเจ็บจะทำงานยังไม่ได้เต็มที่หรือต้องหยุดงาน

๒.๗ การสูญเสียโอกาสในการทำกำไร เพราะผลผลิตลดลงจากการหยุดชะงักของขบวนการผลิตและความเปลี่ยนแปลงความต้องการของท้องตลาด

๒.๘ ค่าเช่า ค่าไฟฟ้า น้ำประปา และสื่หุ่ยต่างๆ ที่โรงงานยังคงต้องจ่ายตามปกติ แม้ว่าโรงงานจะต้องหยุดหรือปิดกิจการหลายวันในกรณีเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง

๒.๙ การเสียชื่อเสียงและภาพพจน์ของโรงงาน

นอกจากนี้ผู้บาดเจ็บจนถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพ จะกลายเป็นภาระสังคมซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย ความสูญเสียทางอ้อมจึงมีค่ามหาศาลว่าความสูญเสียทางตรงมาก ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายของการเกิดอุบัติเหตุเปรียบเสมือน “ภูเขาน้ำแข็ง” ส่วนที่โผล่พ้นน้ำให้มองเห็นได้มีเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ ในทำนองเดียวกันค่าใช้จ่ายทางตรงเมื่อเกิดอุบัติเหตุจะเป็นเพียงส่วนน้อยของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดซึ่งผู้บริหารโรงงานไม่อาจมองข้ามได้

การเกิดอุบัติเหตุก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากทั้งต่อชีวิตของพนักงานและทรัพย์สิน ทั้งที่คิดเป็นเงินค่าใช้จ่ายอย่างเห็นได้ชัดเจน และที่เป็นค่าใช้จ่ายแฝงในรูปต่างๆ การสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในโรงงานจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะเป็นการป้องกันความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการลดต้นทุนในการผลิตสินค้าแล้ว ยังทำให้ขวัญหรือกำลังใจของพนักงานสูงขึ้น ผลผลิตและกำไรเพิ่มขึ้นด้วย ในทางกลับกัน หากโรงงานใดมีการเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง โรงงานนั้นย่อมต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำลง ในที่สุดผลผลิตและกำไรก็จะลดลง นั่นคือการบริหารงานที่ล้มเหลว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอย่างปลอดภัย

เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุก่อให้เกิดความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การลงทุนเพื่อการป้องกันมิให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นจึงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนในการผลิตวิธีการหนึ่ง การดำเนินการให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากจะเป็นการป้องกันอุบัติเหตุแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้^{๔๔}

ผลผลิตเพิ่มขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ เครื่องจักรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเพียงพอ จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่า สภาพการทำงานที่ยังอันตรายหรือเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เพราะพนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือวิตกกังวลก็ลดลง จึงมีความมั่นใจ ทำงานได้เต็มที่และรวดเร็วยิ่งขึ้น ผลผลิตรวมของโรงงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย

๑. ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสถิติการเกิดอุบัติเหตุของโรงงานลดลง ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายสำหรับอุบัติเหตุก็น้อยลง โรงงานสามารถประหยัดเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนค่าซ่อมแซมเครื่องจักร เป็นต้น ค่าใช้จ่ายต่างๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนผลิตทั้งหมดหากเกิดอุบัติเหตุขึ้น เมื่อสภาพการทำงานมีความปลอดภัย ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ โรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนนี้ ต้นทุนในการผลิตจึงลดลงได้

๒. กำไรมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตต่ำลง ทำให้โอกาสที่สินค้าของโรงงานจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดก็สูงขึ้นด้วย เป็นเหตุให้โรงงานได้กำไรมากขึ้น

๓. สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง มักจะทำให้คนงานบาดเจ็บบางครั้งร้ายแรงถึงขั้นพิการ ทุพพลภาพหรือตาย เป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากร

^{๔๔}วิฑูรย์ สิมะโชคดี, และคณะ. **วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน**. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๘), หน้า ๑๒-๑๘.

ที่สำคัญไปโดยเฉพาะเมื่อผู้บาดเจ็บล้มตายเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญงานจากการฝึกฝนเรียนรู้เป็นเวลานาน การสูญเสียเขาเหล่านั้นจึงเป็นที่น่าเสียดายยิ่ง นอกจากนั้นความพิการหรือทุพพลภาพยังเป็นภาระของญาติพี่น้องและสังคมด้วย การทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย จึงเป็นการสงวนไว้ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

๔. เป็นปัจจัยในการจูงใจ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการทำงานเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow Motivation Theory) การจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย จึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่ง เป็นการจูงใจให้คนงานมีความอยากทำงานมากขึ้น

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ (Causes of Accidents)

Heinrich เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจังในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในปี ค.ศ. ๑๙๒๐ ผลจากการศึกษาวิจัย สรุปได้ดังนี้

สาเหตุของอุบัติเหตุ ที่สำคัญมี ๓ ประการ ได้แก่

๑. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Causes) มีจำนวนสูงที่สุด คือ ๘๘% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น

๒. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical failure) มีจำนวนเพียง ๑๐% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง เช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องจักรเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ชำรุดบกพร่อง รวมถึงการวางผังโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย เป็นต้น

๓. สาเหตุที่อยู่นอกเหนือการควบคุม (Acts of God) มีจำนวนเพียง ๒% เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟฟ้า เป็นต้น

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น Heinrich ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง Industrial Accident Prevention ในปี ค.ศ. ๑๙๓๑ ซึ่งเป็นการปฏิบัติแนวความคิดเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุหรือเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอย่างสิ้นเชิง เขาได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น ๒ ประการ ได้แก่

๑. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุคิดเป็นจำนวน ๘๕ % ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด

๒. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง คิดเป็นจำนวน ๑๕ % สาเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) ได้แก่

๑. การทำงานไม่ถูกวิธี หรือ ไม่ถูกขั้นตอน
๒. การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม แก้ไข ป้องกันไม่ได้
๓. ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
๔. ความประมาท พลั้งเผลอ เหม่อลอย
๕. การมีนิสัยชอบเสี่ยง
๖. การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของความปลอดภัยในการทำงาน

๗. การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)

๘. การแต่งกายไม่เหมาะสม

๙. การถอดเครื่องกำบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึกรำคาญ ทำงานไม่สะดวก หรือถอดออกเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน

๑๐. การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่เหมาะสมกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน

๑๑. การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน

๑๒. การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติ เช่น ไม่สบาย เมาค้าง มีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับคู่รัก เป็นต้น

สาเหตุสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ได้แก่

๑) ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย

๒) การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง

๓) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสกปรกในการจัดเก็บวัสดุสิ่งของ

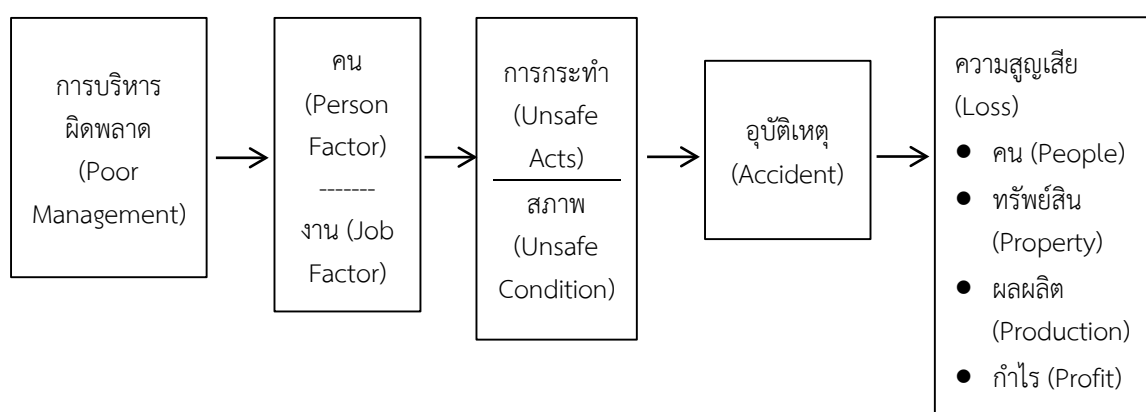
๔) พื้นโรงงานขรุขระ เป็นหลุมบ่อ

๕) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น

๖) เครื่องจักรกล เครื่องมือหรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง ขาดการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม

๗) ระบบไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ไฟฟ้า ชำรุดบกพร่อง เป็นต้น

สาเหตุอุบัติเหตุนำไปสู่ความสูญเสีย



แผนภาพที่ ๒.๑๒ สาเหตุของอุบัติเหตุนำไปสู่ความสูญเสีย

ที่มา : วิฑูรย์ สิมะโชคดี และคณะ, ๒๕๔๘.

จากภาพข้างบน แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่มาจากหลายสาเหตุที่เกี่ยวข้องกัน เริ่มตั้งแต่การบริหารที่ผิดพลาด (Poor Management) ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของคนงาน (Person Factor) และงานที่ลงมือปฏิบัติ (Job Factor) ประกอบกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่มาจากกระทำให้ไม่ปลอดภัยของคนงานเอง (Unsafe Actions) และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) แล้ว จึงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลของการเกิดอุบัติเหตุนั้นก็ส่งผลกระทบต่อตัวของคนงานเอง (People) ซึ่งอาจได้รับบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ พุพพลภาพ หรืออาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ ส่งผลกระทบต่อทรัพย์สิน (Property) ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่ารักษาพยาบาล หรือซ่อมแซมเครื่องจักร ส่งผลกระทบต่อผลผลิต (Production) ที่อาจลดลงกว่าเดิม เช่นเดียวกับผลกำไร (Profit) ของบริษัทด้วย

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่สนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัยด้วยกัน คือ

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับคนงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

๑.๑ ปัจจัยเกี่ยวกับคนงาน

(๑) ทางด้านสภาพร่างกายของบุคคล เช่น ความเมื่อยล้า หูหนวก สายตาดัดปกติ สภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน หรือความพิการต่างๆ

(๒) ทางด้านสภาพจิตใจของบุคคล เช่น ขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และไม่ตระหนักถึงความปลอดภัย มีทัศนคติไม่ดี ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ตื่นเต้นง่าย ตกใจง่าย

๑.๒ สิ่งแวดล้อมการทำงานของคนงานในขณะทำงาน อันอาจจะรวมถึงเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน รั้งสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง และสารเคมีอื่นๆ และยังรวมถึงเชื้อโรคและสัตว์ต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพการทำงานที่ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน การทำงานเป็นผลัดหมุนเวียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเช่นเดียวกัน

สิ่งแวดล้อมการทำงานที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงานนั้น พอจะแบ่งเป็นหมวดหมู่ได้ ๔ ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางเคมี สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อยู่รอบๆ คนงานในขณะทำงานนั้นมีหลายชนิด เช่น เสียงดัง ความสั่นสะเทือน ความร้อน ความเย็น รั้งสี แสงสว่าง ความกดดัน บรรยากาศ รวมถึงเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ บริเวณสถานที่ทำงาน

๑) สิ่งแวดล้อมทางเคมีที่คนงานต้องเกี่ยวข้องนั้นก็คือ สารเคมีชนิดต่างๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ หรือผลผลิต หรือของเสียที่ต้องกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ควัน ละออง หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น สารตัวทำละลาย กรด ด่าง

๒) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพของคนงานนั้นมีทั้งชนิดที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตัวอย่างของชนิดที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่นๆ สิ่งไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นพิษต่างๆ รวมฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้าย และฝุ่นเมล็ดพืชต่างๆ

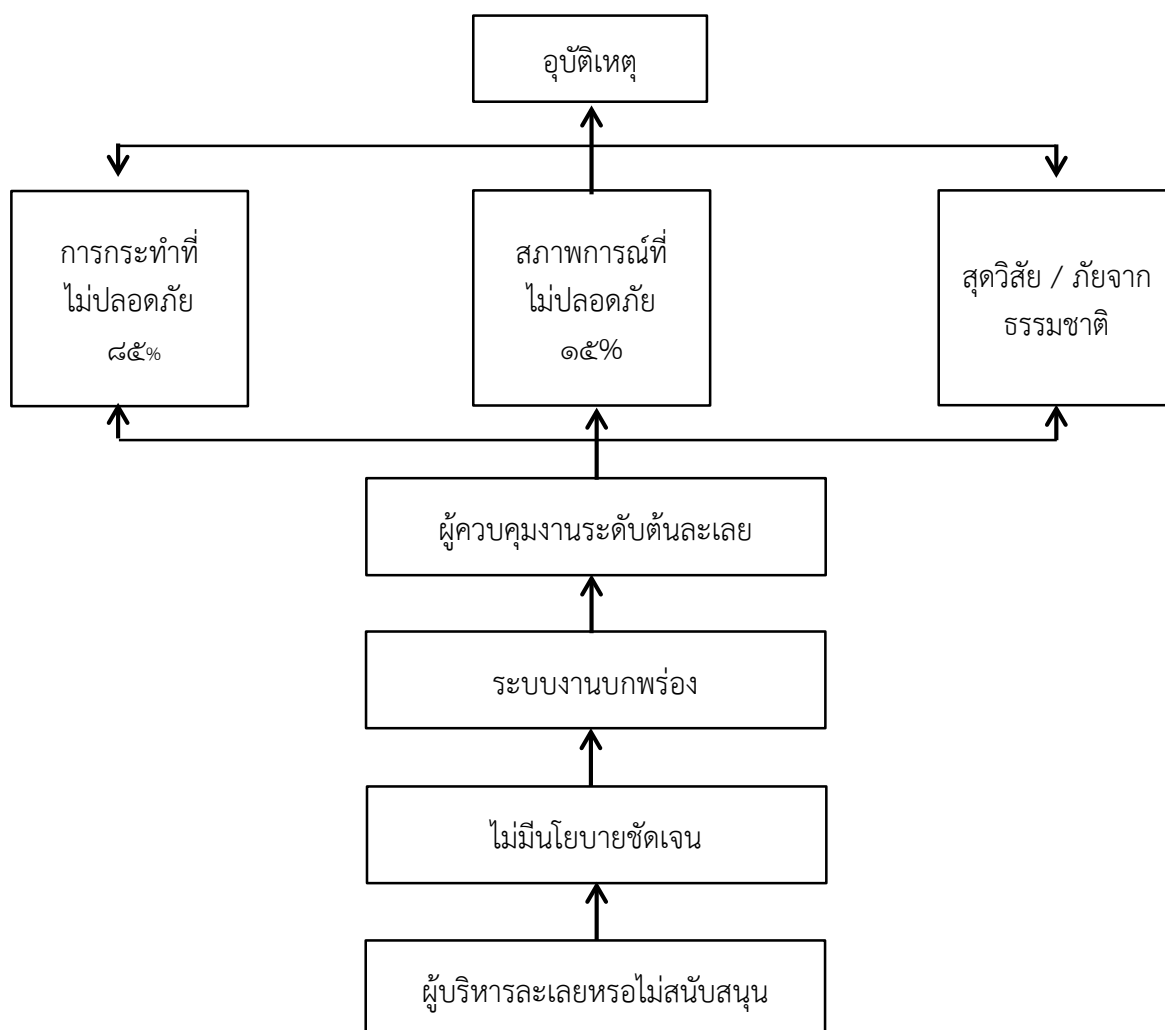
๓) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม หรือบางครั้งเรียกว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม ในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมถึงภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคมและเศรษฐกิจในการทำงาน งานที่เร่งรัด ต้องทำงานแข่งกับเวลา ภาวะของบุคคลที่ย้ายถิ่นจากชนบทมาอยู่ในเมืองอุตสาหกรรม การทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา การอยู่หรือร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า ค่าจ้าง แรงงานไม่เหมาะสม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน การทำงานที่ซ้ำซาก การทำงาน ไม่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ การทำงานที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและผลผลิต และภาวะที่คนต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม เป็นต้น

ลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้น จะสืบเนื่องมาจากการที่คนงาน ต้องทำงานหรือปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ชิ้นงานหรือผลผลิตออกมาซึ่งในการทำงานนั้น คนงานจะอยู่ใน แวดวงของสิ่งแวดล้อมการทำงานแล้วปัจจัยทั้งสองจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้น หากทั้งสองปัจจัยมีความเหมาะสม คือ คนงานมีทัศนคติที่ปลอดภัย มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนเหมาะสมและ สิ่งแวดล้อมการทำงานมีความปกติและเหมาะสม ก็ย่อมเป็นที่แน่ใจว่า ไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงาน เกิดขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือสองปัจจัยมีความบกพร่องหรือไม่เหมาะสม ก็อาจจะคาดหมายได้ว่า อาจมีการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานขึ้นได้ ซึ่งอาจจะเป็นผลทำให้คนงาน เกิดเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน หรือได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจากการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บขึ้นคนงานนั้นอาจจะได้รับการตรวจวินิจฉัยการรักษาพยาบาลหรือ การฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางด้านการแพทย์ให้หายได้ แต่เมื่อบุคคลนั้นกลับเข้าทำงาน สภาพของ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมเช่นเดิมอีก ในที่สุดบุคคลนั้นก็อาจจะได้รับอันตรายทำนอง เดียวกับที่เคยเกิดขึ้นอีกไม่มีที่สิ้นสุด

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการหรือการบริหาร

การขาดการบริหารความปลอดภัยที่ดี ได้แก่

- (๑) ไม่ได้จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยแก่คนงาน
- (๒) ไม่ได้จัดทำระเบียบข้อบังคับและควบคุมงานให้ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด
- (๓) ไม่ได้วางแผนความปลอดภัยไว้ล่วงหน้า
- (๔) ไม่ได้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานว่ามีความปลอดภัยหรือไม่เพียงพอ
- (๕) ไม่ได้วิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงและวิธีการป้องกันแก้ไข
- (๖) ไม่ได้หาเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงาน
- (๗) ขาดการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง



แผนภาพที่ ๒.๑๓ การเกิดอุบัติเหตุ
ที่มา : วิฑูรย์ สิมะโชคดี. และคณะ, ๒๕๔๘.

จากภาพข้างบน แสดงให้เห็นว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุนั้นนอกจากจะมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวคนงานเอง สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และเหตุสุตวิสัยหรือธรรมชาติที่อยู่นอกเหนือการควบคุมแล้ว สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คือ สาเหตุที่มาจากการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการละเลยไม่สนใจของผู้บริหารงาน ทำให้ไม่มีนโยบายด้านการบริหารความปลอดภัย หรือการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน ส่งผลให้ระบบงานบกพร่อง และเมื่อผู้บริหารในระดับสูงละเลย ขาดความเข้าใจใส่แล้ว ผู้บริหารงานในระดับล่างก็เกิดการละเลยตามไปด้วย ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ การเกิดอุบัติเหตุที่นำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

ระบบบริหารความปลอดภัย คือ แนวนโยบายความปลอดภัยที่มีรายงานความปลอดภัย มีคณะกรรมการความปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน มีกฎระเบียบ มีการตรวจตราความปลอดภัย หากระบบบริหารความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมาก อุบัติเหตุจะลดลงมาก หากมีประสิทธิภาพน้อยอุบัติเหตุจะลดลงน้อย หากไม่มีประสิทธิภาพอุบัติเหตุจะไม่

ลดลง^{๕๕} การบริหารความปลอดภัย หมายถึง การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติและมีวิธีดำเนินงานเพื่อลดหรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย และโรคจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายในและภายนอก และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับชั้นได้ยึดถือปฏิบัติ งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ให้คำจำกัดความและความหมายว่า เป็นงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและธำรงรักษา เพื่อให้สุขภาพร่างกาย จิตใจที่สมบูรณ์ที่สุด ตลอดจนมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี เป็นการป้องกันไม่ให้สุขภาพอนามัยที่เสื่อมโทรมหรือผิดปกติจากสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน เป็นการปกป้องคุ้มครองไม่ให้ทำงานเสี่ยงอันตราย เป็นการจัดให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ เป็นการปรับงานให้เข้ากับคน และปรับคนให้เข้ากับงาน^{๕๖} องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงในการบริหารความปลอดภัย ไว้ ๑๔ เรื่อง คือ ๑.นโยบาย ซึ่งนโยบายความปลอดภัยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดให้ชัดเจนเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันอย่างทั่วถึง ๒. การจัดองค์กร ซึ่งการจัดองค์กรด้านความปลอดภัยจะขึ้นอยู่กับลักษณะของ บริษัท แบ่งหน้าที่ไว้อย่างครบถ้วน โดยขึ้นอยู่กับ ขนาด จำนวนพนักงาน ทัศนคติ และพฤติกรรม ผู้ปฏิบัติงาน อาจอยู่ในรูปของคณะกรรมการด้านความปลอดภัยก็ได้ ๓. บุคลากร ที่ทำงานด้านความปลอดภัยจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ อย่างน้อยต้องมีความรู้ความสามารถในการตระหนักถึงการประเมินขนาดของปัญหา สามารถควบคุมและป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ ๔. การจัดการด้านสารเคมีในโรงงาน ๕. การจัดการด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ ต้องมีการป้องกันไม่ให้พนักงานต้องสัมผัสเกินกว่าขีดที่ จะเป็นอันตรายได้ ๖. การควบคุมด้านวิศวกรรม เพื่อควบคุมอันตรายจากการทำงานหรือควบคุมสิ่งที่เป็พิษนั้น ๗. การบริหารจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกโรงงานต้องมี เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน ๘. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง เพราะเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๙. ผู้รับเหมา เป็นการดูแลผู้ที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานของบริษัท แต่ทำงานให้บริษัทในฐานะผู้รับเหมาช่วงงาน ๑๐.การบริการทางด้านอาชีพเวชศาสตร์และการแพทย์ เป็นการเตรียมการสำหรับเหตุการณ์ปลายเหตุ หรือผลซึ่งเกิดมาแล้ว การเตรียมการทางด้านทางการแพทย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง ๑๑. การเก็บรวบรวมและการบันทึกรายงาน ระบบเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องสมบูรณ์เพียงพอใช้ประโยชน์ได้ ๑๒.การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ๑๓. การเตรียมการเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน ในโรงงานขนาดใหญ่หรือโรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง อาจเกิดระเบิดเพลิงไหม้ สารเคมีที่เป็นพิษรั่วไหลออกสู่ภายนอก ควรมีการเตรียมการฝึกซ้อมเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความเคยชิน ไม่ตกใจกลัวได้ ๑๔. การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยถึงสาเหตุหรือความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข วิจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน และในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

^{๕๕} ญัฐวทร มนต์เทวัญ, การบริหารความปลอดภัย, (วารสารเซฟตี้ไลฟ์, ๒๕๔๑), หน้า ๖๓-๖๔

^{๕๖} เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ และวิทยา อยู่สุข, อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๒) มปท.

ในสถานประกอบกิจการจะสำเร็จและเกิดผลอย่างจริงจังนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการของตน จะต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้กำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน และจะต้องคอยสอดส่องให้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยได้ระบุองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานไว้ ๗ ประการ ได้แก่ ๑. การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ๒. การดำเนินนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ๓. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๔. การจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน ๕. การวางแผนงานความปลอดภัยในการทำงาน ๖. การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๗. การควบคุมงานด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึงได้มีการ^{๘๗} โดยมีการวางแผนแนวทางให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินการให้มีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึงผลักดันให้มีการพิจารณากำหนดนโยบายระดับชาติ และพัฒนาไปสู่การออกกฎหมายให้สถานประกอบกิจการมีระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขึ้นโดยได้ยกกฎหมายว่าด้วยระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางไว้ ดังนี้ ๑. การกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. การจัดองค์กรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. แผนการดำเนินงาน และการนำไปปฏิบัติ ๔. การประเมินผลและการทบทวนการจัดการ ๕. การดำเนินการปรับปรุง^{๘๘}

สรุปได้ว่า การบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ดีนั้น ต้องมีการเสริมสร้างเข้าไปในกระบวนการผลิตเพื่อการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งต้องประกอบด้วย ความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การมีนโยบายชัดเจน มีการวางแผนงานโครงการและเทคนิคของระบบงานความปลอดภัย การจัดองค์กร บุคลากร งบประมาณ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะหัวหน้างานและพนักงาน การฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย การมีกฎข้อบังคับด้านความปลอดภัย แนวทางควบคุมภาวะฉุกเฉินที่ครอบคลุม ระบบข้อมูล การติดตามประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น การบริหารความปลอดภัยที่ดีและมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรรวมถึงหัวหน้างานสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

^{๘๗}สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, คู่มือการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เรียงสยามกราฟฟิค ดีไซน์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗-๓๗.

^{๘๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓-๑๕.

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับระบบบริหารความปลอดภัย

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณัฐวัตร มนต์เทวีญ (๒๕๔๑, หน้า ๖๓-๖๔)	แนวนโยบายความปลอดภัยที่มีรายงานความปลอดภัยมีคณะกรรมการความปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน มีกฎระเบียบ มีการตรวจตราความปลอดภัย หากระบบบริหารความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมาก อุบัติเหตุจะลดลงมาก หากมีประสิทธิภาพน้อยอุบัติเหตุจะลดลงน้อย หากไม่มีประสิทธิภาพอุบัติเหตุจะไม่ลดลง
เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ และวิทยา อยู่สุข (๒๕๒๒)	เป็นงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและธำรงรักษา เพื่อให้สุขภาพร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ที่สุด ตลอดจนมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี เป็นการป้องกันไม่ให้อาการของโรคภัยไข้เจ็บหรือโรคภัยไข้เจ็บจากสาเหตุอื่นเนื่องมาจากสภาพการทำงาน เป็นการปกป้องคุ้มครองไม่ให้อาการของโรคภัยไข้เจ็บอันตราย เป็นการจัดให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ เป็นการปรับปรุงให้เข้ากับคนและปรับคนให้เข้ากับงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (๒๕๕๑, หน้า ๒๗-๓๗)	การบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการจะสำเร็จและเกิดผลอย่างจริงจังนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการของตน จะต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้กำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน และจะต้องคอยสอดส่องให้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่องโดยได้ระบุองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานไว้ ๗ ประการ ได้แก่ ๑. การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ๒. การดำเนินนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ๓. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๔. การจัดองค์การความปลอดภัยในการทำงาน ๕. การวางแผนงานความปลอดภัยในการทำงาน ๖. การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๗. การควบคุมงานด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับระบบบริหารความปลอดภัย (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๒, หน้า ๑๓-๑๕)	ได้วางแนวทางให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินการให้มีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึงผลักดันให้มีการพิจารณากำหนดนโยบายระดับชาติ และพัฒนาไปสู่การออกกฎหมายให้สถานประกอบกิจการมีระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขึ้นโดยได้ยกร่างกฎกระทรวงว่าด้วยระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางไว้ดังนี้ ๑. การกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. การจัดองค์กรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. แผนการดำเนินงานและการนำไปปฏิบัติ ๔. การประเมินผล และการทบทวนการจัดการ ๕. การดำเนินการปรับปรุง

๒.๓.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในประเทศไทย

การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทยได้มีการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการโดยได้ดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) เป็นแผนยุทธศาสตร์ ที่ชี้แนะทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” และมีการกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้ ในด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ มุ่งเน้นส่งเสริมการใช้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการเปิดโอกาสการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ สตรี และ คนพิการได้ตามศักยภาพมากขึ้น มีการร่วมมือระดับภูมิภาค เพื่อการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี และผู้พิการ การมีระบบค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมและการฝึกอบรมซ้ำของแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากฎเกณฑ์ด้านแรงงานและการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิผล เพื่อคุ้มครองแรงงานบนหลักสิทธิพื้นฐานและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน^{๘๙}

^{๘๙} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย ปี ๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕.

๒. แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บท ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาแล้ว ๒ ฉบับ โดยแผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับแรก (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ประกอบด้วย แผนงานหลัก ๙ แผนงาน คือ

การพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับใช้กฎหมาย โครงสร้างการบริหารความปลอดภัยฯ การขยายงานคุ้มครองด้านความปลอดภัยฯ การพัฒนาบุคลากร ระบบสารสนเทศความปลอดภัยฯ งานวิจัยและพัฒนา การควบคุมป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และการรณรงค์ ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ต่อมา แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ได้กำหนดประเด็นเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ๓๓ โครงการ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรรวม การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ การกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยฯ ทุกภาคส่วน การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัย และระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในปี ๒๕๕๔ ได้มีการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๓ ซึ่งนับเป็น แผนแม่บทด้านความปลอดภัยฯ ฉบับแรกที่เป็นฉบับแห่งชาติที่เกิดจากการบูรณาการแผนแม่บทความปลอดภัยฯ ของกระทรวงแรงงานกับแผนปฏิบัติการตามระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี” ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยฯ ช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ โดยคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแผนแม่บทความปลอดภัยฯ แห่งชาติฉบับนี้แล้ว

แนวคิดและหลักการของแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับนี้ กำหนดกรอบเวลาให้เป็นแผนระยะกลาง ๕ ปี มีการทบทวนแผนปฏิบัติการทุกปี สำคัญสำคัญของแผนแม่บทความปลอดภัยฯ ฉบับใหม่นี้ มีความคาดหวังที่จะไปถึงจุดหมายหรือวิสัยทัศน์ คือ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” โดยมีพันธกิจได้แก่

- ๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒) กำกับ ควบคุม และดูแล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน^{๙๐}

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินงานไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

^{๙๐} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย ปี ๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕-๑๘.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

๑) นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒) มีมาตรฐาน กฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์

๑) การพัฒนามาตรฐาน/กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๒) การกำกับดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๓) การศึกษา วิจัย และสร้างเสริมนวัตกรรมความคิดเพื่อการพัฒนาทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔) การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

เครือข่ายมีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทุกภาคส่วน

๒) การพัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเข้มแข็ง

๓) การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

๑) มีระบบการจัดการองค์ความรู้ครอบคลุมทั้งกลุ่มบุคคล องค์กร และหน่วยงานทุกระดับ

๒) มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยฯ สำหรับทุกวัย

๓) ประชากรทุกกลุ่มเข้าถึงองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ

กลยุทธ์

๑) การสร้างและพัฒนาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทุกภาคส่วน (นักเรียน นักศึกษาในแต่ละระดับของการศึกษา แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานนอกระบบ ฯลฯ)

๒) การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓) การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ

๔) การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการให้บริการด้านความปลอดภัยฯ ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑) การสร้าง พัฒนา และบูรณาการฐานข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเชื่อมโยง

๒) การสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓) การส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔) การสื่อสารโดยใช้สารสนเทศสนับสนุนการประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

มีนโยบาย โครงสร้างการบริหาร แผนงาน มาตรการ กระบวนการ รูปแบบ เครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑) การพัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบูรณาการงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒) การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓) พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔) จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเอกภาพ

การติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผล และการทบทวนแผน จะมีการประสานงาน และรวบรวมผลการดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง และทบทวนแผนงานโครงการปีละ ๑ ครั้ง โดยคณะกรรมการ/ คณะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือคณะกรรมการบริหารระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี”

สำหรับกลไกการกำหนดยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนแผนงาน และการติดตามประเมินผล จะเกิดขึ้นจากการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการบริหารระเบียบวาระแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกว่า ๒๐ หน่วยงาน เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเพื่อพิจารณาต่อไป^{๙๑}

๓. กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑) กฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบริหารโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีสาระสำคัญ ดังนี้

หมวด ๑ กำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังกล่าว

หมวด ๒ กำหนดให้มีการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐานในสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานดังกล่าว

หมวด ๓ กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๘ คนและผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๕ คน รวมเป็น ๒๙ คน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับ นโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด ๔ กำหนดให้นายจ้างดำเนินการประเมินอันตราย และศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง รวมทั้งจัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดให้ส่งผลการประเมินอันตราย ผลการศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงาน และแผนการควบคุมดังกล่าว ให้กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานด้วย

^{๙๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖-๑๘.

หมวด ๕ กำหนดอำนาจของพนักงานตรวจความปลอดภัยในการเข้าไปตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวน และสั่งการให้หยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไข ปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสม

หมวด ๖ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งบริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน รวมเป็น ๑๕ คน โดยเงินกองทุนประกอบด้วย เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้ เงินค่าปรับ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต และผลประโยชน์หรือดอกผลที่เกิดจากเงินของกองทุน ซึ่งเงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้นายจ้างกักเก็บเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัยหรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

หมวด ๗ กำหนดให้มีสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหน้าที่ในการส่งเสริม แก้ไขปัญหา พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการดำเนินการและการศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด ๘ กำหนดโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานกำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เนื่องจากพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลทำให้กฎหมายลูกบทบางฉบับถูกยกเลิกโดยปริยายหรือไม่สามารถบังคับใช้ได้เนื่องจากกฎหมายลูกบทบางฉบับยังไม่มีผลใช้บังคับก่อนวันที่พระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ มีผลใช้บังคับ อย่างไรก็ตาม ตามบทเฉพาะกาลมาตรา ๗๔ กำหนดว่า “ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นากฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้โดยอนุโลม” ซึ่งกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในหมวด ๘ ที่ยังมีผลใช้บังคับต่อไป ได้แก่^{๙๒}

๑) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. ๒๕๔๗

๒) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันตภาพรังสี พ.ศ. ๒๕๔๗

๓) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

^{๙๒}อ้างแล้ว, หน้า ๒๐-๒๑.

๔) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ พ.ศ. ๒๕๔๘

๕) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙

๖) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๙

๗) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. ๒๕๕๑

๘) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ปั่นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ. ๒๕๕๒

๙) กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

นอกจากกฎหมายที่ได้กล่าวข้างต้น ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ออกตามพระราชบัญญัติอื่น ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙

๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

๓) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) กำหนดประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑) กำหนดประเภทของงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำ

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักรที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗

กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๔๘

๒) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบริหารโดยสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

ในส่วนของกระทรวงแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากบริหารโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งบริหารโดยสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๐^{๙๓}

๓) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานที่บริหารโดยหน่วยงานอื่น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากบริหารโดยหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงาน คือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมแล้ว ยังมีการบริหารกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องโดยกระทรวงอื่น ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ บริหารโดยกระทรวงอุตสาหกรรม

๒) พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ บริหารโดยกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพลังงาน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงกลาโหม และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓) พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ บริหารโดยกระทรวงสาธารณสุข

๔) พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ บริหารโดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๓ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐ บริหารโดยกระทรวงมหาดไทย

๖) พระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๐๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๘ บริหารโดยกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๗) พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ บริหารโดยกระทรวงมหาดไทย

๘) กฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

๔) หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในประเทศไทย งานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมุ่งเน้นในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานได้มีการขยายการให้ความคุ้มครองดูแลไปยังแรงงานภาคเกษตรกรรมและแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านด้วย ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี ๓ กระทรวงหลักได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม^{๙๔}

๑. กระทรวงแรงงาน

เป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการคุ้มครองดูแลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานทั่วประเทศ โดยมีการประกาศและบังคับใช้กฎหมายหรือมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

^{๙๓} อ้างแล้ว, หน้า ๒๔.

^{๙๔} อ้างแล้ว, หน้า ๒๕.

และตรวจตราให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานดังกล่าว ตลอดจนส่งเสริมให้มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย รวมทั้งการแก้ไขฟื้นฟูและผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยมีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย คือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งศึกษา วิจัย เสริมสร้างและพัฒนา สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีหน้าที่ รับผิดชอบงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยตรง คือ สำนักความปลอดภัยแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นจาก การปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานใหม่ โดยการ รวม ๒ หน่วยงานเดิมในสังกัด คือ กองตรวจความปลอดภัย และสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จัดตั้งเป็นสำนักความปลอดภัยแรงงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เพิ่มความคล่องตัวในการให้บริการโดยกระจายภารกิจลงสู่ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ ๑๒ แห่งทั่ว ประเทศ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และเพื่อรองรับการเป็นเจ้าภาพหลักที่จะขับเคลื่อน ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี” ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยการจัดตั้ง สำนักความปลอดภัยแรงงานนี้ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

สำนักความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒) ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยแรงงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๕) พัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๖) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริม และพัฒนาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๗) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน
- ๘) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย

โดยมีศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ จำนวน ๑๒ แห่ง ทั้งในส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการรวมถึงให้บริการที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบ กิจการ นอกจากนี้ยังมีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ๗๖ แห่ง ที่มีส่วนร่วมในการ

กำกับดูแลด้านความปลอดภัยฯ ในระดับจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑๐ พื้นที่ ดูแลรับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร

๒. กระทรวงสาธารณสุข

เป็นองค์กรที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการให้บริการอาชีวอนามัย ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมปัจจัยที่มีผลต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน การรักษาพยาบาล โดยผ่านระบบบริการสาธารณสุขในทุกระดับ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานอาชีวอนามัย คือสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม มีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๒) กำหนดและพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๓) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

๔) ประสานและสนับสนุนการพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๕) ประสานและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการตรวจ วินิจฉัยและการรักษาโรคและภัยคุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๖) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย^{๙๕}

๓. กระทรวงอุตสาหกรรม

มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตตั้งโรงงานและประกอบกิจการโรงงาน ออกกฎหมายเกี่ยวกับโรงงานตรวจโรงงานเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายและเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานที่เกี่ยวข้อง คือกรมโรงงานอุตสาหกรรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านการป้องกันปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงาน โดยมีอำนาจในการออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน หน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัยและสำนักควบคุมวัตถุอันตราย รวมถึงสำนักโรงงานอุตสาหกรรมรายสาขา สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย เป็นหน่วยงานวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

๑) ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน

๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในโรงงาน

๓) กำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน

^{๙๕} อ้างแล้ว, หน้า ๒๖.

๔) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการโรงงานด้านเทคโนโลยีความปลอดภัย การบริหารความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน

๕) ตรวจสอบโรงงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง หรือที่จะต้องใช้ความชำนาญพิเศษเฉพาะด้าน

๖) ป้องกันประสานการระงับภัยจากโรงงานและวัตถุอันตราย

๗) กำกับดูแลเอกชนที่ได้รับการรับรองฐานะ ซึ่งดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน

๘) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง (National Focal Point) ในเรื่องการประสานแผนเตรียมพร้อมรับภาวะฉุกเฉินในระดับท้องถิ่นตามโครงการ Awareness and Preparedness for Emergency at Local Level (APELL) ตามที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้รับมอบหมายจากองค์การสหประชาชาติ (UNEP/IE)

๙) ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงาน องค์กรด้านความปลอดภัยทั้งในและต่างประเทศ

๑๐) จัดทำคู่มือ เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับความปลอดภัย และสุขอนามัยในโรงงาน เพื่อเผยแพร่และนำสู่การปฏิบัติ

๑๑) ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักควบคุมวัตถุอันตราย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและการใช้สารระเหย การกำหนดและจัดทำหลักเกณฑ์และมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันอันตรายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเคมีภัณฑ์ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในฐานะหน่วยงานกลางร่วมกำหนดข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับกิจการอุตสาหกรรม

สำนักโรงงานอุตสาหกรรมรายสาขา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแลตรวจสอบโรงงาน และการดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมายโรงงาน กฎหมายวัตถุอันตราย และกฎหมายป้องกันการใช้สารระเหย โดยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย มีขอบเขตการดูแลครอบคลุมจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ^{๙๖}

๕) หน่วยงาน สมาคม และองค์กรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

๑. สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) (Safety and Health at Work Promotion Association (Thailand))

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ประเทศไทยได้จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติครั้งแรกขึ้นระหว่างวันที่ ๑-๓ มิถุนายน และคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติในครั้งนั้น ได้เสนอให้จัดตั้งสมาคมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้น และควรจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติต่อไปทุกปี โดยให้สมาคมที่จะจัดตั้งขึ้นนี้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย และมีกรมแรงงาน (ในขณะนั้น) เป็นผู้ประสานงาน จากการเสนอดังกล่าว ทำให้มีการจัดตั้ง สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน

๒. เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

^{๙๖} อ้างแล้ว, หน้า ๒๗.

๓. ร่วมมือกับส่วนราชการและองค์กรต่างๆ รวมทั้งเอกชน เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน

๔. สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรต่างๆ รวมทั้งเอกชน เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน

๕. ไม่ดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับการเมือง

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) ได้จดทะเบียนก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๓๐ มีสำนักงานอยู่ที่อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนแยกตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๒. สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety at Work Association)

สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อส่งเสริมวิชาการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่สมาชิกและสังคมโดยรวม
๒. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
๓. เพื่อสนับสนุนและประสานงานกับสถานประกอบการและชุมชนอุตสาหกรรมในการพัฒนาความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพ
๔. เพื่อประสานงานร่วมมือทางวิชาการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หรือสมาคมทั้งภายในและต่างประเทศ
๕. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการกระชับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสมาชิก
๖. เพื่อจัดหาแหล่งประโยชน์สนับสนุนทางวิชาการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่สมาชิก

๗. ไม่ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการเมือง

สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีสำนักงานอยู่ที่ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

๓. สมาคมการยศาสตร์ไทย (Ergonomics Society of Thailand)

สมาคมการยศาสตร์ไทย จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และเผยแพร่ข่าวสาร รวมทั้งผลิตและเผยแพร่สื่อ สิ่งพิมพ์ และเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการยศาสตร์
๒. ให้การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการยศาสตร์แก่สถานประกอบการ และผู้สนใจอื่นๆ
๓. ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรเอกชน และส่วนราชการเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการยศาสตร์
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานการยศาสตร์
๕. ร่วมมือและประสานประโยชน์ระหว่างส่วนราชการ และองค์กรเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมงานการยศาสตร์
๖. ส่งเสริมงานการยศาสตร์ของประเทศ

สมาคมการยศาสตร์ไทย ได้รับอนุญาตจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ปัจจุบันมีสำนักงานอยู่ที่ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

๔. มูลนิธิเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety at Work Promotion Foundation)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดตั้งมูลนิธิเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety at Work Promotion Foundation) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัยในการทำงานมีสุขภาพอนามัยดี และมีสวัสดิภาพในการทำงาน

๒. เพื่อรับและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลทางการเงิน วิชาการ และทรัพย์สินอื่น เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานแก่ลูกจ้าง

๓. เพื่อประสานงานส่วนราชการและองค์การเอกชน เพื่อดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพอนามัยดี และมีสวัสดิภาพในการทำงาน

๔. เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์

๕. ไม่ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการเมือง

มูลนิธิเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับอนุญาตจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนแยกตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๕. สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย (Occupational and Environmental Diseases Association of Thailand)

สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นศูนย์กลางวิชาการและข้อมูลสาขาอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. สนับสนุนและจัดกิจกรรมการศึกษาและฝึกอบรม สาขาอาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. สนับสนุนการบริการทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้และข้อมูล สาขาอาชีวเวชศาสตร์ และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. สนับสนุนและพัฒนาผลงานการวิจัย สาขาอาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. พัฒนาความร่วมมือและการประสานงานทางวิชาการ สาขาอาชีวเวชศาสตร์ และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

๖. ส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคี ความร่วมมือ ความเข้าใจ และกระชับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสมาชิกของสมาคม เพื่อสร้างคุณประโยชน์จากวิชาชีพ สาขาอาชีพเวชศาสตร์และ เวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดแก่ประชาชน สังคมส่วนรวมและประเทศชาติ

๗. ส่งเสริมคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ของผู้ประกอบการอาชีพ สาขาอาชีพเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสมาชิกของสมาคม

สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย ได้รับอนุญาตจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๖ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ศูนย์อาชีพเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลพระรัตนราชธานี กรุงเทพมหานคร

๖. สมาคมการพยาบาลอาชีวอนามัยแห่งประเทศไทย (Occupational Health Nursing Association of Thailand)

สมาคมการพยาบาลอาชีวอนามัยแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นองค์กรกลางในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาชีพการพยาบาลอาชีวอนามัยระหว่างสมาชิกภายในระดับประเทศ และระดับสากล

๒. ประสานความร่วมมือในการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพในกลุ่มพยาบาลและงานอาชีวอนามัย หรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

๓. ประสานความร่วมมือทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาทางการแพทย์พยาบาลอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงานร่วมกับหน่วยงาน องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

สมาคมการพยาบาลอาชีวอนามัยแห่งประเทศไทย ได้รับอนุญาตจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

๗. จำนวนแพทย์และพยาบาลด้านอาชีพเวชศาสตร์

- แพทย์ที่ได้รับอนุมัติบัตรและวุฒิบัตร สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีพเวชศาสตร์ จำนวน ๑๒๙ คน

- แพทย์อาชีพเวชศาสตร์ หลักสูตร ๒ เดือน จำนวน ๖๒๕ คน

- พยาบาลอาชีวอนามัย หลักสูตรระยะสั้น ๑๐ วัน จำนวน ๘๙๖ คน

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ จากกลุ่มศูนย์การแพทย์เฉพาะทางด้านอาชีพเวชศาสตร์โรงพยาบาลพระรัตนราชธานี)

๘. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ

จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต่างๆ รวมทั้งหมด ๕๓๔,๓๐๐ คน แยกประเภทได้ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ๓๕๘,๗๐๘ คน

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ๑๓๒,๙๘๑ คน

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ๑๒,๐๓๓ คน

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง ๗๙๔ คน

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ๒๙,๗๘๔ คน

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ จากกลุ่มงานทะเบียนความปลอดภัยแรงงาน สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

๙. การตรวจและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ระบบการตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

การตรวจความปลอดภัย ประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ

การบังคับใช้กฎหมาย

เพื่อตรวจสอบให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยถูกต้อง หากพบการกระทำผิดหรือการฝ่าฝืนกฎหมาย จะมีการดำเนินการตามความเหมาะสม

การช่วยเหลือ

เพื่อช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้และเข้าใจความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย และนำข้อกฎหมายไปสู่การปฏิบัติ

การศึกษาข้อเท็จจริง

เพื่อรวบรวมสถานการณ์ สภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมาย ตลอดจนกฎ คำสั่ง ระเบียบ และมาตรฐานแรงงานต่างๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

การตรวจความปลอดภัยตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการแบ่งเป็น ๕ ประเภท ตามลักษณะการดำเนินงานของพนักงานตรวจความปลอดภัย คือ

- **การตรวจปกติ** หมายถึง การตรวจความปลอดภัยครั้งแรกในสถานประกอบกิจการซึ่งยังไม่เคยผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงานมาก่อน หรือเป็นสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่สิ้นสุดลงแล้ว โดยมีลักษณะการตรวจเพื่อให้สถานประกอบกิจการนั้นปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีใช้การตรวจตามคำร้อง ตรวจติดตามผล ตรวจอุบัติเหตุ หรือตรวจพิเศษ

- **การตรวจตามคำร้อง** หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการเมื่อมีคำร้องเรียนว่า นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

- **การตรวจติดตามผล** หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่องจากการตรวจปกติ ตรวจตามคำร้อง ตรวจอุบัติเหตุ หรือตรวจพิเศษ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติของสถานประกอบกิจการในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ตามคำสั่ง หรือคำแนะนำของเจ้าพนักงานตรวจความปลอดภัย ซึ่งการตรวจติดตามผลสามารถมีได้มากกว่า ๑ ครั้ง

- **การตรวจอุบัติเหตุ** หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการเมื่อมีเหตุการณ์ผิดปกติหรือเกิดอุบัติเหตุขึ้นในสถานประกอบกิจการแห่งนั้น

- **การตรวจพิเศษ** หมายถึง การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการในกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นการตรวจเฉพาะเรื่อง หรือเป็นการตรวจตามโครงการ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- **การแสดงผลการตรวจ** หมายถึง การระบุผลการตรวจความปลอดภัยของพนักงานตรวจความปลอดภัย หลังจากดำเนินการตรวจในสถานประกอบกิจการแล้ว โดยแบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. ถูกต้อง หมายถึง ผลของการตรวจเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้จ้าง และพบว่าสถานประกอบกิจการนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ไม่ถูกต้อง หมายถึง ผลของการตรวจเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้จ้าง และพบว่าสถานประกอบกิจการนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

๓. ไม่เกี่ยวข้อง หมายถึง ผลของการตรวจเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้จ้าง และพบว่าสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างอยู่นอกเหนือหรือไม่อยู่ในข่ายที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

สถิติการตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ในปี ๒๕๕๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยฯ ในสถานประกอบกิจการต่างๆ ทั่วประเทศ จำนวน ๑๗,๐๓๙ แห่ง รวม ๑๘,๙๔๖ ครั้ง ซึ่งครอบคลุมลูกจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๒๖,๔๔๘ คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต ๒๒๓,๕๐๓ คน จากผลการตรวจ พบว่าสถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติถูกต้อง จำนวน ๑๕,๒๓๐ แห่ง (ร้อยละ ๘๙.๓๙) ครอบคลุมลูกจ้างจำนวน ๑,๓๑๖,๖๗๗ คน) และสถานประกอบกิจการที่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน ๑,๘๐๙ แห่ง

จากผลการตรวจดังกล่าว เจ้าพนักงานตรวจฯ ได้ดำเนินการให้ข้อแนะนำ จำนวน ๒,๐๙๗ แห่ง ออกคำสั่งให้ส่งเอกสารเพิ่มเติม ๗ แห่ง ออกหนังสือเชิญพบ ๒๒ แห่ง ออกคำสั่งให้ปฏิบัติ ๓๔ แห่ง ให้หยุดการใช้เครื่องจักร ๐ แห่ง และรวบรวมข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินคดี ๗๕ แห่ง

๖) หน่วยงานรับผิดชอบการตรวจและบังคับใช้กฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน่วยงานรับผิดชอบการตรวจความปลอดภัยและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๑. ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร)

๑) สำนักความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาระบบคุ้มครองความปลอดภัย มาตรการและวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการกำหนดรูปแบบและวิธีการตรวจความปลอดภัยในการทำงานให้แก่หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ ตลอดจนกำกับ ดูแลนายจ้าง และลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะเชิงเทคนิควิชาการและการตรวจและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่

๒) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ตรวจและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยทำการตรวจและบังคับใช้กฎหมายในลักษณะเบื้องต้นตามแบบและเกณฑ์ชี้วัดที่กำหนดไว้ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ พื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

๒. ส่วนภูมิภาค

๑) ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ตรวจความปลอดภัยเชิงเทคนิคและตรวจ/บังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งวิเคราะห์อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และสนับสนุนสถานประกอบกิจการในการเฝ้าระวังสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ พื้นที่ทั่วประเทศ

๒) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตรวจและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดนั้นๆ โดยทำการตรวจและบังคับใช้กฎหมายในลักษณะเบื้องต้นตามแบบและเกณฑ์ชี้วัดที่กำหนดไว้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีจำนวนทั้งสิ้น ๗๖ จังหวัด

๓) จำนวนพนักงานตรวจแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

พนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ทำหน้าที่ตรวจความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน ๔๘๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๕)

๔) การอบรมเจ้าหน้าที่ตรวจความปลอดภัย

เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีความรู้พื้นฐานด้านเทคนิควิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและเพียงพอ ตลอดจนสามารถตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานขั้นพื้นฐาน ให้กับพนักงานตรวจแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานได้รับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สามารถตรวจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการให้เกิดความปลอดภัย และอาชีวอนามัย และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีให้แก่พนักงานตรวจแรงงานหลักสูตรในปัจจุบันมีระยะ เวลาการอบรม ๑๕ วัน โดยจัดการอบรมปีละ ๒ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน การอบรมประกอบด้วยภาคทฤษฎี การฝึกปฏิบัติการตรวจสถานประกอบกิจการ และประเมินผล ผู้เข้ารับการอบรมโดยผู้ผ่านการอบรมจะได้รับวุฒิบัตร ปัจจุบันมีพนักงานตรวจแรงงานผ่านการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวแล้ว จำนวน ๓๓ รุ่น รวม ๕๐๑ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

๕) บทลงโทษ

สถานประกอบกิจการหรือนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท หรือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๐) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามกฎหมายกำหนด

หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดตามกฎหมายประกอบด้วย

๑) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน
 ๒) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร
 ๓) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค
 ๔) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง
 ๕) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
 ๖) หลักสูตรการฝึกอบรมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน

- ๗) หลักสูตรการฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย
 ๘) หลักสูตรฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น
 ๙) หลักสูตรฝึกอบรมการฝึกซ้อมดับเพลิง และหนีไฟ
 ๑๐) หลักสูตรฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศสำหรับผู้อนุญาต
 ๑๑) หลักสูตรฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศสำหรับผู้ควบคุมงาน
 ๑๒) หลักสูตรฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศสำหรับผู้ช่วยเหลือ
 ๑๓) หลักสูตรฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
๑๑) การศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน

ในช่วง ๒-๓ ทศวรรษที่ผ่านมา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ และสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบและวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาวิจัยเพื่อการบ่งชี้สืบค้นปัญหาด้านความปลอดภัยฯ ในประเทศ และเพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับในภาครัฐ หน่วยงานหลักที่ดำเนินงานศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัยฯ ในปัจจุบันได้แก่ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค (เดิมคือ กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย) และสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (เดิมดำเนินงานวิจัยในส่วนของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน) โดยได้มีการดำเนินงานศึกษาวิจัยจำนวนหลายโครงการ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนางานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย

ในส่วนของหน่วยงานภายใต้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการลดและชะลอการดำเนินงานด้านศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัยฯ ในช่วง ๓-๔ ปีที่ผ่านมา อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการของกรมฯ โดยควบรวมสถาบันความปลอดภัยในการทำงานและกองตรวจความปลอดภัย และจัดตั้งเป็นสำนักความปลอดภัยแรงงาน และมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานความปลอดภัยฯ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความปลอดภัยในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นหลัก กอปรกับข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในงานวิจัย ทำให้นักศึกษา วิจัยในด้านนี้มีบทบาทน้อยลงในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระภายใต้การกำกับของกระทรวงแรงงาน สถาบันดังกล่าวจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการทางด้านความปลอดภัยฯ รวมทั้งการดำเนินงานศึกษาวิจัยและพัฒนาในด้านความปลอดภัย จึงเป็นที่คาดหวังว่างานด้านศึกษาวิจัยจะเริ่มกลับมามีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากที่ได้มีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ และได้ดำเนินงานจนเกิดความอยู่ตัวได้ระยะหนึ่งแล้ว

๑๒) การรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่สำคัญมี ดังนี้

- การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ

เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งคณะ กรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดงานเป็นศูนย์รวมทางวิชาการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ รณรงค์ ส่งเสริมเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในผู้ปฏิบัติงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ได้มีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๑ ขึ้นระหว่างวันที่ ๑-๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๙ และได้มีการจัดงานดังกล่าวเรื่อยมาเป็นประจำทุกปีจนถึงปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน เห็นควรให้มีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานส่วนภูมิภาค ๕ ภาค ได้แก่ภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เพื่อให้มีการขยายผลโดยนำความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจากส่วนกลางไปสู่ภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางด้านความปลอดภัยฯ ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งได้หมุนเวียนจัดงานในจังหวัดต่างๆ ของทั้ง ๕ ภูมิภาค เป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นมา

- การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ได้ดำเนินการเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ ของสถานประกอบกิจการที่ดีได้มาตรฐานและเป็นระบบผลักดันให้สถานประกอบกิจการมีการพัฒนาและดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ อย่างต่อเนื่องเพื่อลดการประสบอันตรายจากการทำงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

- โครงการรณรงค์ลดสถิติการประสบอันตรายให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)

เป็นโครงการที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการดำเนินงานบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนสามารถลดสถิติการประสบอันตรายที่ไม่ถึง

ชั้นหยุดงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการบรรลุผลตามเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับ การประกาศเกียรติคุณ เป็นโลรางวัลจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑) โลรางวัลระดับทอง คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงชั้นหยุดงานต่อเนื่อง ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ ชั่วโมงการทำงานขึ้นไป

๒) โลรางวัลระดับเงิน คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงชั้นหยุดงานต่อเนื่อง ตั้งแต่ ๓,๐๐๐,๐๐๐ - ๙,๙๙๙,๙๙๙ ชั่วโมงการทำงาน

๓) โลรางวัลระดับทองแดง คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงชั้นหยุดงานต่อเนื่อง ตั้งแต่ ๑,๐๐๐,๐๐๐ - ๒,๙๙๙,๙๙๙ ชั่วโมงการทำงาน

๔) โลรางวัลระดับต้น คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงชั้นหยุดงานต่อเนื่องในรอบปีที่ผ่านมาโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานสะสม

ทั้งนี้ มีสถานประกอบกิจการที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณตามโครงการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๔ มากกว่า ๑,๐๐๐ แห่ง

๑๓) ระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความสำคัญในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเผยแพร่และพัฒนางานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ในหลายรูปแบบและช่องทาง ได้แก่

๑๓.๑ สื่อสิ่งพิมพ์

เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้รับข้อมูลข่าวสารในหลายระดับ สื่อสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการเผยแพร่จึงแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ข่าวสารความปลอดภัย (OSH Newsletter) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่ประกอบด้วยข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหวของแวดวงความปลอดภัยในการทำงาน เอกสารความปลอดภัย เป็นสิ่งพิมพ์ลักษณะแผ่นเดียวที่ให้ความรู้ ข้อแนะนำหรือข้อปฏิบัติในเรื่องต่างๆ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย หนังสือคู่มือ/แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย เป็นเอกสารข้อมูลวิชาการในหัวข้อต่างๆ ที่มีรายละเอียดสำหรับใช้อ้างอิงเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน पोสเตอร์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งชุดจัดนิทรรศการที่เกี่ยวข้อง

๑๓.๒ เว็บไซต์

เว็บไซต์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (www.oshthai.org) ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวมข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิชาการด้านความปลอดภัยฯ รายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรณีศึกษา/สอบสวนอุบัติเหตุในการทำงานที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายชื่อหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนดตามกฎหมายความปลอดภัย เช่น หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN-OSHNET) ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลการดำเนินงานของเครือข่ายฯ และการเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของประเทศสมาชิกทั้ง ๑๐ ประเทศในอาเซียน ข้อมูลสถิติการประสบอันตราย สถิติอุบัติเหตุและ

โรคจากการทำงานของลูกจ้าง เอกสารข้อมูล แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องทางกฎหมาย รวมทั้งสื่อความปลอดภัยฯ บางส่วนที่สามารถดาวน์โหลดไปใช้ได้ทันที กระดานสนทนา สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลตอบข้อซักถามด้านความปลอดภัยฯ

๑๓.๓ สื่อรูปแบบอื่นๆ

ได้แก่ สื่อวีดิทัศน์ แอนิเมชัน สำหรับกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชน เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานในอนาคต

๑๔) ความร่วมมือด้านต่างประเทศ (เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน)

๑๔.๑ ความเป็นมาของเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน

กลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ ประเทศเนกาการา บรูไนดารุสซาลาม ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศมาเลเซีย สหภาพ พม่า สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และประเทศไทย ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ของอาเซียน (ASEAN-OSHNET) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามความเห็นชอบของที่ประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปีของเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีคณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศสมาชิกจะมีการประชุมเพื่อประสานการดำเนินงานของเครือข่ายฯ เป็นประจำทุกปี โดยหมุนเวียนให้ประเทศสมาชิกผลัดกันเป็นเจ้าภาพการจัดประชุมและมีฝ่ายเลขานุการเครือข่ายฯ เป็นผู้ประสานงาน โดยหมุนเวียนให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติหน้าที่คราวละ ๓ ปี

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน

๑) เพื่อเพิ่มความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของศูนย์/สถาบันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศสมาชิก

๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของศูนย์/สถาบัน ในการส่งเสริมการฝึกอบรมและการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศสมาชิก

๓) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระหว่างประเทศสมาชิก

๔) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและก่อให้เกิดเอกภาพของมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้นได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นสมาชิกเครือข่ายฯ ดังกล่าว โดยมอบหมายให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ และให้สถาบันความปลอดภัยในการทำงานในขณะนั้น (ปัจจุบันคือ สำนักความปลอดภัยแรงงาน) เป็นศูนย์ประสานงานด้านสารสนเทศของเครือข่ายฯ

๑๔.๒ ภารกิจหลักของเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน

ด้านสารสนเทศ ประเทศไทย

ด้านการฝึกอบรม สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ด้านการวิจัย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

ด้านมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประเทศมาเลเซีย

ด้านการตรวจความปลอดภัย สาธารณรัฐสิงคโปร์

ด้านกรอบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับชาติ สาธารณรัฐ

สังคมนิยมเวียดนาม

ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก และแรงงานนอกระบบ ราชอาณาจักรกัมพูชา

๒.๔ หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้เป็นหลักสัปปุริสธรรม ๗ พระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมไว้ในอัมมัญญสูตรความว่า ภิกษุทั้งหลายที่ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นเนื่อนานาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก สัปปุริสธรรม ๗ ประการได้แก่อะไรบ้าง กล่าวคือภิกษุในธรรมวินัยนี้ คือ ๑) เป็นอัมมัญญ ๒) เป็นอัตถัญญ ๓) เป็นอัตตัญญ ๔) เป็นมัตตัญญ ๕) เป็นกาลัญญ ๖) เป็นปริสัณญ และ ๗) เป็นปุคคลปโรปรัญญ^{๙๗}

พระไตรปิฎก ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม ๗ ธรรมของสัตบุรุษ เรียกว่า สัปปุริสธรรม มี ๗ อย่าง คือ

๑) อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งงานที่เป็นสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งงานที่เป็นทุกข์

๒) อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่า งานที่เป็นสุขเป็นผลแห่งเหตุอันนี้ งานที่เป็นทุกข์เป็นผลแห่งเหตุอันนี้

๓) อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนว่าเราโดยชาติ ตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติ บริวารแล้ว ประพฤติตนให้สมควรแก่ที่เป็นอยู่อย่างไร ทำงานในลักษณะใด

๔) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดี เช่น ในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม ไม่โลภมากเกินไป เมื่อหามาได้แล้วก็ต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายด้วย ต้องไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไปนัก และต้องไม่ฝืดเคืองจนเกินไปด้วย

๕) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันสมควรในการประกอบกิจนั้นๆ อย่างไร

๖) ปริสัณญตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชนและกิจที่จะต้องที่จะต้องประพัตติต่อชุมชนนั้นๆ ว่าหมั่นเมื่อเมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้

๗) ปุคคลปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลว่า ผู้นี้เป็นคนดีควรคบ ผู้นี้เป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ^{๙๘}

^{๙๗} อัง.สตุตทก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖

^{๙๘} อัง.สตุตทก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวไว้ในหนังสือ *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม* ว่า คนเราถ้าจะมีความสุขอย่างแท้จริง ก็ต้องดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง คือจะต้องปฏิบัติถูกต้องต่อชีวิตของตนเอง และต่อสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคม ทางธรรมชาติ และทางวัตถุโดยทั่วไป รวมทั้งเทคโนโลยี คนที่รู้จักดำเนินชีวิตได้ถูกต้องย่อมมีชีวิตที่ดีงาม และมีความสุขอย่างแท้จริง^{๙๙}

วิธี ธีรพันธุ์เมธี ได้ให้ความหมายไว้ว่า

สำหรับบุคคลผู้เป็นสัตบุรุษนั้น พระพุทธเจ้าตรัสว่าต้องมีคุณสมบัติ ๗ ประการ เรียกว่า สัปปริสธรรม แปลว่า ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๑๐๐}

๑) รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) คือรู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต รู้และเข้าใจสิ่งที่ตนต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่งฐานะ การงานของตน มีหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างไร แค่นั้น มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลงานเป้าหมายอันเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้น ดังนี้ เป็นต้น

๒) รู้จักผล (อัตถัญญตา) คือรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ ภาระหน้าที่นั้น เขากำหนดไว้เพื่ออะไร งานที่กำลังทำอยู่นั้น เมื่อทำเสร็จแล้วจะบังเกิดอย่างไรบ้าง จะเป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร

๓) รู้ตน (อัตตัญญตา) คือรู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น เป็นอย่างไร มีอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมตามนั้น กระทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้น

๔) รู้ประมาณ (มัตตัญญตา) คือรู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติภาระกิจการงานต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริง พร้อมทั้งรู้ประมาณในการใช้จ่ายใช้สอยทรัพย์ที่หามาได้ ไม่ใช่จ่ายเกินตัว ไม่ทำอะไรตามความพอใจชอบใจของตนเพียงส่วนเดียว แต่จะทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญาจักขุ

๕) รู้กาล (กาลัญญตา) คือรู้เวลาที่เหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ตลอดจนเวลาที่ตนจะต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลาทันเวลา เหมาะและถูกเวลาพร้อมทั้งรู้จักกาละเวลา หรือวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

๖) รู้ชุมชน (ปริสฺสญญตา) คือรู้จักถิ่น รู้จักชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในท้องถิ่น ชุมชน เช่น ชุมชนนี้มีภูมิหลังและความรู้ความเชื่อถืออย่างไร เมื่อเข้าไปหาควรทำกิริยามารยาท ตลอดจนคำพูดที่ใช้ควรเป็นอย่างไร เพื่อมิให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นการดูถูก หรือไม่ให้เกิดกรณีแก่ชุมชน ข้าราชการทุกคนต้องรู้เรื่องชุมชนเป็นอย่างดี

๗) รู้บุคคล (บุคฺคณฺญญตา) คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอำนาจ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม ตลอดจนความเชื่อถือศรัทธาของใครเป็นอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อ

^{๙๙}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๐), หน้า ๑-๒.

^{๑๐๐}วิธี ธีรพันธุ์เมธี, *พุทธปรัชญาการปกครอง*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด ๒๕๔๖), หน้า ๗๓-๗๕

บุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่า ควรคบหรือไม่ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น^{๑๐๑}

หลักสัปปริสธรรม ๗ จึงสรุปหมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดีบุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือสัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๕.๑ ข้อมูลจังหวัดสมุทรสาคร

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารทะเล เพื่อความเป็นหนึ่งในฐานะครัวของโลก แหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัย

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การเป็นครัวของโลกด้านอาหารทะเลและการเกษตร
- ๒) การเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่
- ๓) การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัย
- ๔) การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

ตารางที่ ๒.๑๒ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	๔๔	๖๐๘
การประมง	๒๑๐	๓,๒๘๐
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๓๔	๑,๒๑๙
การผลิต*	๕,๑๗๐	๓๒๓,๒๗๓
การไฟฟ้าและการประปา	๔๑	๕๕๗
การก่อสร้าง	๕๔๔	๓,๖๔๔
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถจักรยานยนต์ และของใช้ส่วนบุคคลในครัวเรือน	๒,๘๘๙	๒๖,๓๑๙
โรงแรมและภัตตาคาร	๑๔๗	๑,๕๐๓

^{๑๐๑}วิรัช ธีรพันธุ์เมธี, พุทธปรัชญาการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด ๒๕๔๖), หน้า ๗๓-๗๕

ตารางที่ ๒.๑๒ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	๒๙๗	๔,๓๐๖
ตัวกลางทางการเงิน	๑๓๗	๑,๔๕๒
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๖๘๓	๙,๒๐๙
การศึกษา	๑๖	๑๔๘
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	๖๙	๒,๕๑๔
การให้บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	๒๔๗	๒,๑๗๓
รวม	๑๐,๕๓๘	๓๐๘,๒๐๕

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

ตารางที่ ๒.๑๓ ขนาดสถานประกอบกิจการจังหวัดสมุทรสาคร

ขนาดสถานประกอบกิจการ	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
๑-๔	๕,๘๓๑	๑๒,๑๑๖
๕-๙	๑,๑๕๕	๗,๙๗๕
๑๐-๑๙	๑,๐๗๔	๑๔,๗๓๓
๒๐-๔๙	๑,๓๗๐	๔๔,๓๐๑
๕๐-๙๙	๔๕๔	๓๑,๘๖๙
๑๐๐-๒๙๙	๓๑๒	๔๔,๓๔๑
๓๐๐-๔๙๙	๒๒๘	๗๐,๔๕๕
๕๐๐-๙๙๙	๖๕	๔๔,๓๕๖
๑๐๐๐ ขึ้นไป	๔๙	๑๑๐,๐๕๙
รวม	๑๐,๕๓๘	๓๘๐,๒๐๕

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

๒.๕.๒ ข้อมูลจังหวัดราชบุรี

วิสัยทัศน์

“สร้างผลผลิตสู่สากล สร้างสภาพชุมชนเพื่อชีวิต”

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) ราชบุรีเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมที่ปลอดจากสารพิษ
- ๒) พัฒนาสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสินค้าออก
- ๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และวิถีชุมชน
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการลงทุนด้าน BOI, SMEs และ OTOP
- ๕) ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาสังคม
- ๖) พัฒนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๗) การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
- ๘) การรักษาความมั่นคงชายแดน

ตารางที่ ๒.๑๔ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดราชบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	๑๕๕	๔,๕๖๐
การประมง	๔	๑๗
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๓๑	๕๒๕
การผลิต*	๑,๐๕๘	๔๗,๙๔๑
การไฟฟ้าและการประปา	๔๐	๑,๒๓๙
การก่อสร้าง	๑๙๘	๒,๓๐๙
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถจักรยานยนต์ และของใช้ส่วนบุคคลในครัวเรือน	๑,๘๕๕	๑๒,๑๙๙
โรงแรมและภัตตาคาร	๑๖๗	๑,๑๘๒
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	๑๒๔	๒,๕๒๗
ตัวกลางทางการเงิน	๒๒๔	๑,๔๘๑
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๒๔๕	๒,๖๔๖
การศึกษา	๒๘	๒๗๘
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	๕๗	๗๒๙
การให้บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	๑๔๓	๘๗๕
รวม	๔,๓๒๙	๗๘,๔๐๘

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

ตารางที่ ๒.๑๕ ขนาดสถานประกอบกิจการจังหวัดราชบุรี

ขนาดสถานประกอบกิจการ	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
๑-๔	๒,๒๙๐	๔,๙๐๖
๕-๙	๑,๒๐๐	๘,๒๖๕
๑๐-๑๙	๒๘๑	๓,๙๔๑
๒๐-๔๙	๓๑๖	๑๐,๐๖๙
๕๐-๙๙	๑๐๐	๖,๙๐๖
๑๐๐-๒๙๙	๗๐	๑๐,๑๒๑
๓๐๐-๔๙๙	๕๔	๑๗,๔๒๙
๕๐๐-๙๙๙	๑๓	๙,๑๘๕
๑๐๐๐ ขึ้นไป	๕	๗,๕๘๖
รวม	๔,๓๒๙	๗๘,๔๐๘

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

๒.๕.๓ ข้อมูลจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์

“เพชรบุรีเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีชีวิต น่าอยู่ และน่าเที่ยว เป็นสถานที่ประชุมสัมมนานันทนาการหลากหลายรูปแบบ เป็นแหล่งผลิตทางการเกษตร ประมง อาหารที่ปลอดภัยจากสารพิษ และอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นภัยต่อสภาพแวดล้อม”

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การทำให้เพชรบุรีสวย สะอาด ปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากรัฐ
- ๒) การพัฒนาให้เป็นเมืองท่องเที่ยว สถานที่ประชุม สัมมนา นันทนาการหลากหลายรูปแบบ
- ๓) การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ประมง และอาหารที่ปลอดภัยจากสารพิษ เพื่อการส่งออก และบริโภคภายในประเทศ

๔) การส่งเสริมอุตสาหกรรม SMEs และ OTOP

ตารางที่ ๒.๑๖ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดเพชรบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	๓๖	๒๙๒
การประมง	๒๕๕	๘๕๔
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๑๑	๑๗๔
การผลิต*	๓๕๘	๑๕,๔๐๐

ตารางที่ ๒.๑๖ ประเภทอุตสาหกรรมของจังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
การไฟฟ้าและการประปา	๑๒	๖๙๖
การก่อสร้าง	๖๓	๕๕๒
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถจักรยานยนต์ และของใช้ส่วนบุคคลในครัวเรือน	๑,๔๖๐	๘,๒๒๑
โรงแรมและภัตตาคาร	๒๗๑	๕,๕๐๗
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	๕๓	๖๓๗
ตัวกลางทางการเงิน	๑๕๓	๑,๑๖๕
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๑๔๖	๔,๓๗๕
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	๓๒	๓๗๙
การให้บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	๗๔	๔๙๖
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	๗	๙
รวม	๒,๙๓๑	๓๘,๗๕๗

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

ตารางที่ ๒.๑๗ ขนาดสถานประกอบกิจการจังหวัดเพชรบุรี

ขนาดสถานประกอบกิจการ	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
๑-๔	๑,๘๐๕	๓,๕๒๗
๕-๙	๖๖๖	๔,๕๔๙
๑๐-๑๙	๑๖๔	๒,๒๖๗
๒๐-๔๙	๑๖๖	๕,๓๗๔
๕๐-๙๙	๕๔	๓,๘๗๖
๑๐๐-๒๙๙	๓๘	๕,๔๘๘
๓๐๐-๔๙๙	๓๔	๙,๙๘๔
๕๐๐-๙๙๙	๓	๒,๑๑๔
๑,๐๐๐ ขึ้นไป	๑	๑,๕๗๘
รวม	๒,๙๓๑	๓๘,๗๕๗

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการได้มีการกำหนดไว้โดยพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีการกำหนดให้สถานประกอบกิจการแต่ละประเภท ต้องมีบุคลากร และคณะบุคคลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นกฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีการออกบังคับใช้ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ใช้บังคับอยู่จนกว่าจะมีการออกกฎกระทรวงใหม่ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีการกำหนดไว้เกี่ยวกับการบริหารสถานประกอบกิจการ การกำหนดนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ซึ่งขอนำเสนอผลงานการวิจัยไว้ ดังนี้

รัชชัย ธรรมรักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารการปกครองแบบพิเศษเมืองปริมณฑล ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี” จากการศึกษาวิจัยสรุปว่าการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาของจังหวัดปทุมธานี ควรแบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกคือ พื้นที่ชนบทที่มีประชากรยังไม่หนาแน่น ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตร สมควรคงรูปแบบการบริหารปกครองในลักษณะเดิมโดยเน้นให้ผู้ว่า CEO เป็นผู้บริหารสูงสุด เพื่อบูรณาการการทำงานในพื้นที่ การใช้นโยบายแบบทวิลักษณ์ (Dual track) รวมทั้งพื้นที่ในจังหวัดใกล้เคียง ลักษณะที่ ๒ พื้นที่ที่มีความเจริญ ประชาชนอยู่อย่างหนาแน่น หรือแออัด และมีความเกี่ยวข้องติดต่อกับกรุงเทพมหานคร สมควรส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงของการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เป็นผลกระทบมาจากภายนอกจังหวัดปทุมธานี ไม่ใช่ปัญหาที่เกิดจากคนหรือในพื้นที่ปทุมธานีเอง จึงสมควรให้ราชการส่วนกลางได้เข้าไปช่วยในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดพื้นที่สำคัญของปริมณฑลรอบกรุงเทพฯ (Greater Bangkok Region) และคณะกรรมการบริหารพื้นที่สำคัญของปริมณฑลรอบกรุงเทพฯ (Greater Bangkok Region Board) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานคณะกรรมการ เพื่อบูรณาการการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในภาพใหญ่ รวมทั้งบูรณาการบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาสำคัญของเมืองอย่างฉับพลัน ให้ตรงต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งเป็นช่องทางให้การบริหารราชการส่วนกลางได้สามารถเข้าไปช่วยเหลือในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึง ทำให้สังคมส่วนรวมเป็น “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน” (Green and Happiness Society) มีการบริหารงานแบบบูรณาการกันอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลดีต่อ

ประเทศโดยรวม และเพิ่มศักยภาพของประเทศไทยในเวทีโลกได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สมภาคภูมิ^{๑๐๒}

ธีรฤทธิ์ นิธิศักดิ์ดำรง ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในพื้นที่หาดป่าตอง : กรณีโรงเรียนได้รับผลกระทบจากคลื่นสึนามิ”, จากการวิจัยพบว่ายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในครั้งนี้ คือ

๑) ยุทธศาสตร์รวมพลังสร้างสรรค์ร่วมกันพัฒนา ยุทธศาสตร์นี้เป็นกิจกรรมที่คนในพื้นที่ป่าตอง และใกล้เคียงมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อได้รับทราบข้อมูลจากผู้บริหาร หรือสื่อต่างๆ และที่สำคัญอาจเป็นเพราะว่าพื้นที่ป่าตองเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก นักท่องเที่ยวรู้จักเป็นอย่างดี และมีความผูกพันกับพื้นที่ จึงเข้ามามีส่วนร่วมฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนด้วยความยินดี เพื่อให้โรงเรียนกลับสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุด

๒) ยุทธศาสตร์การอาศัยเครือข่ายยุทธศาสตร์นี้ถือว่าสำคัญมาก เพราะถ้าคณะครูและชุมชนในพื้นที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน ไม่มีความรักความสามัคคีกลมเกลียวกัน ขาดความเอื้ออาทรต่อกัน ก็จะทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจกัน แต่ที่มีความเข้มแข็งรวมพลังกันได้อาจเป็นเพราะว่าทุกคนประสบชะตากรรมเดียวกัน มีความรู้สึกสูญเสียเหมือนกัน จึงทำให้เกิดพลังในการร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยเหลือกันคนละไม้คนละมือในการติดต่อขอความช่วยเหลือทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกพื้นที่ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้คืนสู่สภาพเดิมโดยเร็วที่สุด

๓) ยุทธศาสตร์การประสาน ยุทธศาสตร์นี้เกิดจากการที่ผู้บริหาร คณะครู และกรรมการสถานศึกษาได้เสียสละเวลาติดต่อกับชาวต่างชาติ มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดีจนได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี และเข้าใจประสานสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ โดยให้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามาร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๔) ยุทธศาสตร์การป้องกันผลกระทบจากภัยพิบัติโดยใช้เนวิเกชัน ยุทธศาสตร์นี้เกิดจากการที่ผู้บริหาร ครู นำหลักการการจัดการระบบนิเวศชายฝั่งมาใช้ในการป้องกัน และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยใช้หลักการป้องกันทางวิศวกรรมการก่อสร้าง หรือการจัดการพื้นที่ชายฝั่ง เพื่อลดแรงปะทะจากคลื่นสึนามิ^{๑๐๓}

พรพฐ รูปจำลอง ได้วิจัยเรื่อง “กรอบนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ” พบว่าการประเมินผลด้านนโยบายรัฐบาลกำหนดนโยบายตามการผลักดันของเอกชนผู้ประกอบการโรงพยาบาลซึ่งมุ่งดึงดูดลูกค้าชาวต่างชาติให้เดินทางมาใช้บริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลในประเทศไทย ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ และการบริการส่งเสริม

^{๑๐๒} ธวัชชัย ธรรมรักษ์, “ยุทธศาสตร์การบริหารการปกครองแบบพิเศษเมือง ปริมณฑล ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔).

^{๑๐๓} ธีรฤทธิ์ นิธิศักดิ์ดำรง, “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในพื้นที่ป่าตอง : กรณีโรงเรียนได้รับผลกระทบจากคลื่นสึนามิ”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๕๔).

สุขภาพโดยเน้นสปาซึ่งเป็นการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ นโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาสปาไทยให้มีเอกลักษณ์โดดเด่นด้วยการนวดไทย และการนำสมุนไพรไทยมาใช้ เอกชนรายใหญ่มีศักยภาพในการริเริ่มและแข่งขันในธุรกิจ แต่ผู้ประกอบการรายย่อยยังขาดเครือข่ายการตลาด ขาดการพัฒนาองค์กรเพื่อการเรียนรู้ และขาดบุคลากรที่มีทักษะ ภาครัฐเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้อำนวยการความสะดวก และผู้กำกับดูแล แต่ภาครัฐขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจริงจัง เพราะเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยและรัฐบาลไม่ได้แต่งตั้งหน่วยงานหลักเพื่อให้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนโยบายขาดแผนเชิงกลยุทธ์ การดำเนินนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจึงไม่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้เสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ ๑) ทบทวนนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในมิติที่หลากหลายของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งอาจพัฒนาได้ในชุมชนชนบท ๒) พัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์และส่งเสริมนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพโดยให้ภาครัฐทำงานร่วมกับภาคเอกชนในฐานะหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ ๓) แต่งตั้งหน่วยงานหลักที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวให้พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เพื่อกระจายโอกาสไปสู่ชนบทโดยดำเนินงานตามหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ๔) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งในการศึกษาวิจัยต่อไปผู้วิจัยได้เสนอให้มีการกำหนด ๑) กรอบนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในชุมชนเชิงสร้างสรรค์ (Creative Community Based Wellness Tourism) ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และหลักเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ๒) กรอบนโยบายเพื่อการพัฒนาบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียหลักของภาครัฐและภาคเอกชนในฐานะหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของเอกชนรายย่อย ๓) กรอบนโยบายในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน^{๑๐๔}

มณฑริกา วิฑูรชาติ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์หลัก คือ ๑. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งมีกลยุทธ์รอง ๑๖ กลยุทธ์ ๒. กลยุทธ์พัฒนาครู ซึ่งมีกลยุทธ์รอง ๗ กลยุทธ์ ๓. กลยุทธ์การพัฒนาวิชาการ ซึ่งมีกลยุทธ์รอง ๕๒ กลยุทธ์ ๔. กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการทั่วไป ซึ่งมีกลยุทธ์รอง ๑๓ กลยุทธ์ ๕. กลยุทธ์การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่ายโรงเรียนซึ่งมีกลยุทธ์รอง ๘ กลยุทธ์ ผลการประเมินการทดลองใช้กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชน พบว่าทั้ง ๕ กลยุทธ์ ที่พัฒนาขึ้น

^{๑๐๔} พรพฐ รูปจำลอง, “กรอบนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

มีความเหมาะสมทุกกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ มาตรฐาน คือ ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง^{๑๐๕}

ไมตรี สุนทรวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การประกอบวิชาชีพวิศวกรรมข้ามชาติเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถของบัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำคัญมากที่สุดได้แก่ (๑) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด ไม่ใช่เน้นการท่องจำ (๒) การปลูกฝังจริยธรรมควบคู่การพัฒนาวิชาการ และ (๓) การเพิ่มการบ่มเพาะกระบวนการคิดที่ถูกต้องให้มากขึ้น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรวิชาชีพ กลยุทธ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ (๑) การมีความภาคภูมิใจและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (๒) การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (๓) การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ (๔) การพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง (๕) การพัฒนาทักษะในการนำเสนอ (๖) การตรงต่อเวลามีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบ (๗) การมีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ดี (๘) การพัฒนาความคิดริเริ่มและการต่อยอดความคิด และ (๙) การทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ กลยุทธ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ (๑) การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ (๒) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (๓) การพัฒนาระบบสนับสนุนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (๔) การสร้างผลงานองค์กร (๕) การสร้างตราสินค้าที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรม (๖) การพัฒนาบริหารเทคนิคโครงการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร กลยุทธ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ (๑) การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับในสากล (๒) การให้ความสำคัญกับมาตรการด้านความปลอดภัยมากขึ้น (๓) การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะการปฏิบัติ (๔) การส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา (๕) การลดระบบอุปถัมภ์และการเรียกรับเงินนอกระบบ และ (๖) การมีกฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม ^{๑๐๖}

สมพร พูลพงษ์ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นโดยการจัดการองค์การเชิงระบบ” ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการรวมกลุ่ม/องค์กรของชุมชนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม โดยมีสาเหตุมาจากการดำเนินกิจกรรมกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ได้สร้างขึ้นประกอบด้วย ๒ หน่วยระบบงาน คือ การสร้างรูปแบบองค์การเชิงระบบ และการพัฒนากลุ่มตามรูปแบบองค์การเชิงระบบ ผลการทดลองเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า ชาวบ้านกลุ่มทดลองหลังจากปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ฯ แล้วพบว่า มีการพัฒนาตนเอง มีการดำเนินกิจกรรมลดรายจ่าย และมีทักษะด้านความรู้ประกอบอาชีพมากกว่าก่อนการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นอกจากนี้ชาวบ้านกลุ่มทดลองมีการดำเนินกิจกรรมลดรายจ่าย และเพิ่มทักษะด้าน

^{๑๐๕} มณฑริกา วิฑูรชาติ, “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒ ในเขตกรุงเทพมหานคร”, **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, ๒๕๕๑).

^{๑๐๖} ไมตรี สุนทรวรรณ, “ยุทธศาสตร์การประกอบวิชาชีพวิศวกรรมข้ามชาติเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕).

ความรู้การประกอบอาชีพมากกว่ากลุ่มควบคุมที่กลุ่มมีการจัดการแบบทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๑๕^{๑๐๗}

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ว่าการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ผู้บริหารสูงสุดที่จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ต้องงานด้านการบริหารด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหารงานในด้านนี้แล้ว ทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบกิจการนั้นๆ ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันเลยทีเดียว^{๑๐๘}

สรารัฐ สุธรรมมาสา และคณะ ได้วิจัยเรื่อง โครงการแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทยว่า เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทยก็พบว่ามีสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาถึง ๙ แห่งที่ผลิตบัณฑิตอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้กฎหมายแรงงานกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) มาตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ และล่าสุดเมื่อปี ๒๕๔๐ ภายหลังจากกำหนดเป็นกฎหมายให้สถานประกอบกิจการต่างๆ มีการฝึกอบรมบุคลากรของตนให้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน หัวหน้างาน บริหาร และวิชาชีพ ก็มีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร จป.ระดับต่างๆ จนถึงปัจจุบันรวมมีจำนวนนับแสนคนแล้ว จึงมีคำถามน่าสนใจว่าทำไมความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆ จึงมีสถิติที่ดีสู่ประเทศในอาเซียนไม่ได้ ทั้งๆ ที่คนไทยก็มีความรู้ความสามารถในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย^{๑๐๙}

บุญชู ขาวเชียงขวาง และคณะ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาบางแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติและยังไม่ตระหนักถึงภาวะสุขภาพและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเท่าที่ควร ส่วนปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย สวัสดิการ ทรัพยากรบาลมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างน้อย^{๑๑๐}

^{๑๐๗} สมพร พูลพงษ์, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นโดยการจัดการเชิงระบบ” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๕).

^{๑๐๘} ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ, “การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน กรณีจังหวัดขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (ภาควิชาวิทยาศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

^{๑๐๙} สรารัฐ สุธรรมมาสา, “โครงการแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทย” รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^{๑๑๐} บุญชู ขาวเชียงขวาง และคณะ, “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาบางแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี”, รายงานการวิจัย, (กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๓), หน้า ๖.

รังสรรค์ ม่วงโสธส ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี” พบว่า ชีตความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย การสื่อสารด้านความปลอดภัย และความรับผิดชอบของบุคลากรด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยตามลำดับ โดยมีกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านชีตความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย และประสิทธิผลของระบบการจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านชีตความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย การสื่อสารด้านความปลอดภัย ความรับผิดชอบของบุคลากรด้านความปลอดภัย และกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเจตจำนงของผู้บริหารต่อความปลอดภัย และความร่วมมือของบุคลากรด้านความปลอดภัยไม่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย และจากผลการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมความปลอดภัยของ ๒ กลุ่มบริษัทในเครือ ปตท. และกลุ่มบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และข้อเสนอแนะของผู้วิจัยคือ การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยควรมุ่งเน้นที่ชีตความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย โดยบูรณาการเข้าไปในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และกำหนดความปลอดภัยให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกคน^{๑๑๑}

วิศรุต ชันธิกุล ได้วิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่อากาศยานไทย” พบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์กร ได้แก่ รูปแบบองค์กรและขนาดขององค์กร ตัวแปรภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วม ส่งผลทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรโดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก ทำนองเดียวกับปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และส่งผลในทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรในทางบวก ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสัมฤทธิ์ผลขององค์กรในทางบวก ปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลทางตรงต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรในทางบวก ปัจจัยทางด้านรูปแบบการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยส่งผลทางตรงในทางบวกต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กร^{๑๑๒}

^{๑๑๑} รังสรรค์ ม่วงโสธส, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓)

^{๑๑๒} วิศรุต ชันธิกุล, “สัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่อากาศยานไทย”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓)

สรุปได้ว่า จากการได้ศึกษาถึงนิสัยของการเกิดอุบัติเหตุ โดยมีการพิสูจน์ทางสถิติพบว่า โอกาสของการเกิดอุบัติเหตุจะเกิดมากขึ้นในคนที่เคยเกิดอุบัติเหตุมาก่อน โดยศึกษาบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุที่เป็นผลมาจากสาเหตุทางจิตใจพบว่า มีลักษณะร่วมเหมือนกันคือเป็นผู้ไม่สามารถจะสร้างสัมพันธ์ภาพสังคมที่สูงขึ้น ก้าวร้าวต่อต้านผู้มีอำนาจเหนือ และพฤติกรรมไม่คงเส้นคงวา โดยบุคลิกที่ชอบทำหุนหันพลันแล่น เกิดอุบัติเหตุมากกว่าแบบที่ชอบใช้ความคิด ลักษณะที่ทนต่อความคับข้องใจได้น้อยก็ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายเช่นเดียวกันและจากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของคนงานผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานคือ อายุ ที่คนคิดต่อระบบควบคุมความปลอดภัย การได้รับคำแนะนำเมื่อเริ่มมาทำงาน และการมีระบบควบคุมความปลอดภัยของหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติคือ อายุ พบว่าคนงานก่อสร้างที่มีอายุน้อยจะมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานน้อย

ตารางที่ ๒.๑๘ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ (๒๕๕๓)	การดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ผู้บริหารสูงสุดที่จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ต้องงานด้านการบริหารด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหารงานในด้านนี้แล้ว ทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบกิจการนั้นๆ ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันเลยทีเดียว
ดร.สรารุช สุธรรมาสา และคณะ (๒๕๔๘)	เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทยก็พบว่ามีสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาถึง ๙ แห่งที่ผลิตบัณฑิตอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้กฎหมายแรงงานกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) มาตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ และล่าสุดเมื่อปี ๒๕๔๐ ภายหลังการกำหนดเป็นกฎหมายให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ มีการฝึกอบรมบุคลากรของตนให้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน หัวหน้างานบริหาร และวิชาชีพ ก็มีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร จป. ระดับต่างๆ จนถึงปัจจุบันรวมมีจำนวนนับแสนคนแล้ว จึงมีคำถามน่าสนใจว่าทำไมความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆ จึงมีสถิติที่ดีสู้ประเทศในอาเซียนไม่ได้ ทั้งๆ ที่คนไทยก็มีความรู้ความสามารถในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ตารางที่ ๒.๑๘ แนวคิดหลักของนักวิชาการ/แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
บุญชู ชาวเขียวขวาง และคณะ (๒๕๔๓)	ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติและยังไม่ตระหนักถึงภาวะสุขภาพและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเท่าที่ควร ส่วนปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย สวัสดิการรักษายาบาลมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างน้อย
รังสรรค์ ม่วงโสธร (๒๕๕๓)	ขีดความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย การสื่อสารด้านความปลอดภัย และความรับผิดชอบของบุคลากรด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยตามลำดับ โดยมีกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านขีดความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย และประสิทธิผลของระบบการจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านขีดความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย การสื่อสารด้านความปลอดภัย ความรับผิดชอบของบุคลากรด้านความปลอดภัย และกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเจตจำนงของผู้บริหารต่อความปลอดภัย และความร่วมมือของบุคลากรด้านความปลอดภัยไม่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย และจากผลการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมความปลอดภัยของ ๒ กลุ่ม บริษัทในเครือ ปตท. และกลุ่มบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และข้อเสนอแนะของผู้วิจัยคือ การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยควรมุ่งเน้นที่ขีดความสามารถของบุคลากรด้านความปลอดภัย โดยบูรณาการเข้าไปในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และกำหนดความปลอดภัยให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกคน
วิศรุต ชันธิกุล (๒๕๕๓)	ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ได้แก่ รูปแบบองค์กรและขนาดขององค์กร ตัวแปรภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วม ส่งผลทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรโดยมีทิศทางการสัมพันธ์ในทางบวก ทำนองเดียวกับปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

๒.๖.๓. งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม

จำเนียรน้อย สิงหะรักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “หลักสามัคคีธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า ๑) คำสอนเรื่องสามัคคีธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง ความพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจการงานต่างๆ ด้วยความสมานฉันท์ เริ่มตั้งแต่ระดับปฏิบัติต่อตนเองและคนอื่น ชุมชน สังคม ประเทศ ให้ได้รับผลแห่งการปฏิบัติสามัคคีธรรมเท่าที่จะสามารถปฏิบัติตามได้ ในระดับโลกียะก็ให้เกิดความสงบสุขในสังคมการดำเนินชีวิตร่วมกัน ส่วนระดับโลกุตระก็สามารถส่งผลให้เป็นบรมมรรคผล สันความทุกข์ได้ในที่สุด ๒) หลักการปฏิบัติสามัคคี มีลักษณะ ๓ ประการ วิธีการปฏิบัติ คือ ปฏิบัติตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๓ ประการ ได้แก่ ทาน ศีล และภาวนา เป็นการปฏิบัติธรรมขั้นสูงเพื่อส่งผลสูงสุด ๓) ผลของการปฏิบัติสามัคคีธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้นมีอยู่ ๓ ประการ คือ ประโยชน์เพื่อตน คนอื่น และทั้งสองฝ่าย ความสงบสุขของสังคมนั้นเอง ประโยชน์ของสามัคคีธรรมมีหลายประการด้วยกันเริ่มจากชีวิตปัจจุบันการเข้าถึงโลกสวรรค์และหลุดพ้นจากความทุกข์ได้สิ้นเชิง ซึ่งหลักธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติสามัคคีธรรมนั้น สัปปริสธรรม ๗ ประการ ในทัศนะพุทธศาสนา ถือว่าฆราวาสผู้ครองเรือนทั้งหลายจะต้องปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติให้บรรลุความดีงามของชีวิต และสังคมส่วนรวม ดังนั้น การศึกษาและปฏิบัติตามหลักสามัคคีธรรม โดยการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน ปรีกษา และให้อภัยกัน สามารถนำทางชีวิตของคนไทยให้อยู่ร่วมกันด้วยความสุข และสันติในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างสมดุล หากผู้คนในสังคมให้ความสำคัญในการศึกษา และประพฤติปฏิบัติตามหลักสามัคคีธรรมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็สามารถเป็นประโยชน์ในชีวิตของตนและส่วนรวมได้จริง^{๑๑๓}

ณัฐ วัฒนพานิช ได้วิจัยเรื่อง การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่าจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือเริ่มจากการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนา “ตนเอง” และเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่ฝึกตนและพัฒนาตนได้ให้เกิดปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางบวก โดยในการจะนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาใช้จะต้องทำความเข้าใจในหลักดังกล่าวให้ดีและมีความเข้าใจในลักษณะของมนุษย์ในองค์กร ศึกษาถึงระบบบริหาร การจัดรูปแบบขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมาประกอบด้วยผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ ๆ สำคัญในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาใช้ในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยอาศัยการสื่อสารภายในองค์กรที่เป็นระบบตลอดจนการบริหารองค์กรโดยยึดหลักจริยธรรมและคุณธรรมอย่างมีเหตุมีผลเพื่อเกิดประโยชน์และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นธรรมสืบไป^{๑๑๔}

^{๑๑๓} จำเนียรน้อย สิงหะรักษ์, “ศึกษาหลักสามัคคีธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, รายงานการวิจัย, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕), หน้า ๖.

^{๑๑๔} ณัฐ วัฒนพานิช, “การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

วราส ประสมสุข^{๑๑๕} ได้ทำการศึกษาวิจัยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน ๒๑ หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้ การครองตน สอดคล้องกับ ๑๙ หลัก พุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรม มีอุปการะ มาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ อธิษฐาน ธรรม ๔ เบญจธรรม พละ ๕ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม การครองคน สอดคล้องกับ ๑๕ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ กุศลมูล ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม การครองงาน สอดคล้องกับ ๑๐ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรม มีอุปการะมาก ๒ สุจริต ๓ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ ขรवासธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ และ สัมปยุตธรรม ๗

วันชัย สุขตาม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ๑) แนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา การใช้หลักสัมปยุตธรรม ๗ จริต ๖ รวมถึง การพิจารณาผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่าง ๆ จากบว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา ๒) นักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุค โลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีพุทธ การพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development) ๓) วิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถแบ่งได้ ๒ กระบวนทัศน์ คือ ๑. กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกียธรรม และ ๒. กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตระธรรม สำหรับผลการพัฒนาสูงสุด ที่จะได้ คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสังขาร (การพัฒนาปัญญา)^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า การวิจัยเกี่ยวกับหลักสามัคคีธรรม มีองค์ประกอบที่ต้องมีธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดีบุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัมปยุตธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัมปยุตธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติ ตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุมีผล

^{๑๑๕}วราส ประสมสุข, “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”, วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๔๙ - มีนาคม ๒๕๕๐, หน้า ๖๓.

^{๑๑๖}วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๕.

ในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานทั้งงานบริหารทั่วไปและรวมถึงการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างราบรื่น

ตารางที่ ๒.๑๙ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

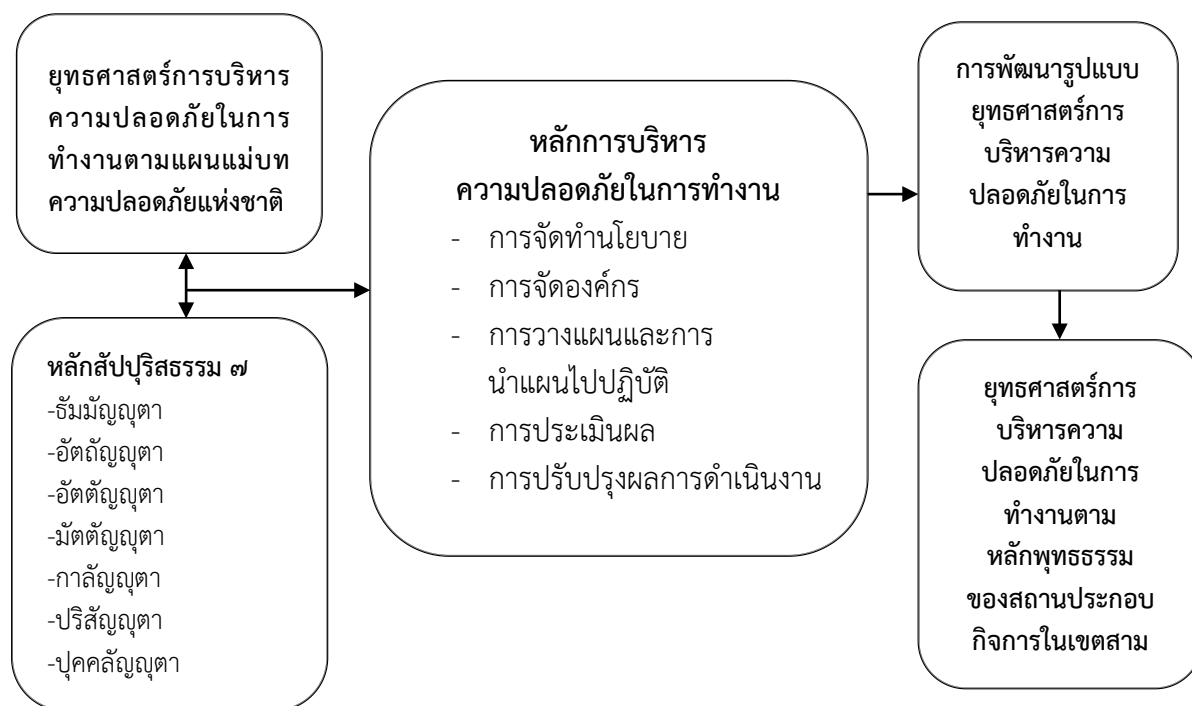
นักวิจัย	ผลการวิจัย
จำเนียรน้อย สิงห์รักษ์ (๒๕๕๕)	๑) คำสอนเรื่องสามัคคีธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง ความพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจการงานต่างๆ ด้วยความสมานฉันท์ เริ่มตั้งแต่ระดับปฏิบัติต่อตนเองและคนอื่น ชุมชน สังคม ประเทศ ให้ได้รับผลแห่งการปฏิบัติสามัคคีธรรมเท่าที่จะสามารถปฏิบัติตามได้ ในระดับโลกียะก็ให้เกิดความสงบสุขในสังคมการดำเนินชีวิตร่วมกัน ส่วนระดับโลกุตระก็สามารถส่งผลให้เป็นบรมมรรคผล สันความทุกข์ได้ในที่สุด ๒) หลักการปฏิบัติสามัคคี มีลักษณะ ๓ ประการ วิธีการปฏิบัติ คือ ปฏิบัติตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๓ ประการ ได้แก่ ทาน ศีล และภาวนา เป็นการปฏิบัติธรรมขั้นสูงเพื่อส่งผลสูงสุด ๓) ผลของการปฏิบัติสามัคคีธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้นมีอยู่ ๓ ประการ คือ ประโยชน์เพื่อตน คนอื่น และทั้งสองฝ่าย ความสงบสุขของสังคมนั้นเอง ประโยชน์ของสามัคคีธรรมมีหลายประการด้วยกันเริ่มจากชีวิตปัจจุบันการเข้าถึงโลกสวรรค์ และหลุดพ้นจากความทุกข์ได้สิ้นเชิง ซึ่งหลักธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติสามัคคีธรรมนั้น สัปปุริสธรรม ๗ ประการ ในทัศนะพุทธศาสนา ถือว่าฆราวาสผู้ครองเรือนทั้งหลายจะต้องปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติให้บรรลุความดีงามของชีวิต และสังคมส่วนรวม ดังนั้นการศึกษาและปฏิบัติตามหลักสามัคคีธรรม โดยการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน ปรีक्षा และให้อภัยกัน สามารถนำทางชีวิตของคนไทยให้อยู่ร่วมกันด้วยความสุข และสันติ
วันชัย สุขตาม (๒๕๕๕)	การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ๑. แนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ๒. นักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีพุทธ การพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์กร และการพัฒนาในระดับบุคคล ๓.วิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถแบ่งได้ ๒ กระบวนทัศน์ คือ กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกียธรรม และกระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตระธรรม

ตารางที่ ๒.๑๙ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ณ ษมา สุวรรณานนท์ (๒๕๕๑)	การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือเริ่มจากการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนา“ตนเอง”และเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่ฝึกตน และพัฒนาตนได้ให้เกิดปัญญา และมีความเข้าใจในลักษณะของมนุษย์ในองค์กร ศึกษาถึงระบบบริหาร การจัดรูปแบบขององค์กร สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร มาประกอบด้วยผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ได้อย่างมีระเบียบแบบแผน
วรเศรษฐ์ สุวรรณณิโช (๒๕๕๓)	ทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อช่วยในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ๑. การมีจริยธรรมตามหลักอิทธิบาท ๔ ๒. การมีจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ๓. การมีจริยธรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๔. การมีจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม ๗

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแผนภาพอธิบายได้ว่า การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก วัตถุประสงค์เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกสู่ความเป็นสถานประกอบการที่มีความปลอดภัยที่ยั่งยืน โดยศึกษาประเด็นปัญหา ผลกระทบของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การจัดองค์การ การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน มาใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะและองค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ หลักอัมมัญญา หลักอัตถัญญา หลักอัตตัญญา หลักมัตตัญญา หลักกาลัญญา หลักปริสสัญญา หลักปุคคลัญญา ในการนำมาบริหารความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้าง“ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม” ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก จากนั้นกำหนดยุทธศาสตร์ในการเผยแพร่การบริหารด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและโครงการไปสู่การปฏิบัติของสถานประกอบกิจการ

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ในครั้งนี้จะใช้กระบวนการศึกษาหรือระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และให้ความสำคัญวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เป็นหลัก^๑ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

วิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๑.๑ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ และพระสังฆาธิการ รวมทั้งหมด ๒๐ รูป/คน

๒) สังเคราะห์และสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๓) กำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม โดยสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพระภิกษุสงฆ์ผู้รู้ธรรม จำนวน ๑๒ รูป/คน

^๑องอาจ ณัยพัฒน์, การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕๓.

๓.๑.๒ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๑) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปปัญหา ผลกระทบปัญหา อุปสรรคของการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ ชุด

๓) วิเคราะห์คุณลักษณะและองค์ประกอบของยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน และหลักพฤติกรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๔) สังเคราะห์และสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพฤติกรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ กลุ่มประชากรเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพฤติกรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก แบ่งกลุ่มประชากรเชิงคุณภาพออกเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มประชากรสัมภาษณ์เชิงลึก และกลุ่มประชากรสนทนากลุ่มเฉพาะ ดังนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ และพระสังฆาธิการ

๒) กำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพฤติกรรม โดยสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพระสงฆ์ผู้รู้ธรรม

๓.๒.๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

๑) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักของผู้วิจัยนั้นเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดเกณฑ์จากผู้รู้หลักพฤติกรรม คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ นักวิชาการ บุคลากรเทศบาล ประชาชน และพระภิกษุสงฆ์ การจำนวน ๑๘ รูป/คน ที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน

๓.๒.๑.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้การกำหนดเกณฑ์ (Criterion) แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ และพระสังฆาธิการจำนวน ๒๐ รูป/คน ดังมีรายชื่อในตาราง

ตารางที่ ๓.๑ แสดงรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ชื่อ	ตำแหน่ง
๑. พระเทพสาครมุนี	เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
๒. พระเทพญาณมงคล วิ.	เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม ต.แพงพวย อ.ดำเนินสะดวก จ.ราชบุรี
๓. พระครูวัชรสุวรรณาท	เจ้าอาวาสวัดใหญ่สุวรรณาราม ต.ท่าราบ อ.เมือง จ.เพชรบุรี
๔. นายดำรง เปรมสวัสดิ์	ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน
๕. นายพานิช จิตรแจ้ง	อธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน
๖. นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน	ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
๗. นายสิทธิธิจ บุญยะส่ง	ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนักความปลอดภัยแรงงาน
๘. นายกฤติผล แก่นนาคำ	รองผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนัก ความปลอดภัยแรงงาน
๙. นายโชคชัย ด้านวิริยะกุล	หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร
๑๐. นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์	หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี
๑๑. นายทำนุก สัมมาวิริยะ	หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี
๑๒. นายรัชชัย พงษ์เสวต	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทพิทยาฟู้ด จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
๑๓. นายวิระพล จอมหงษ์	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทเซาท์อีสต์ เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
๑๔. นายพินิจ นิยม	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทคิงส์ฟิช เชอร์ โฮลดิ้ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
๑๕. นายสมเกียรติ จังโส	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทกังวาล เทกซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดราชบุรี
๑๖. นายรุ่งรติส สิงห์ศรี	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทราชบุรี อาหารสัตว์ จำกัด จังหวัดราชบุรี
๑๗. นายมงคล ัญญาพิทักษ์	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทกระจกพี เอ็มเค เซ็นทรัล จำกัด จังหวัดราชบุรี
๑๘. น.ส.อลิษา สอนเสนา	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทเอเชียนฟีด จำกัด จังหวัดเพชรบุรี
๑๙. นายมนต์ สายเมือง	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเพชรบุรี
๒๐. นายกฤษดา กวยกือ	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัทกังวาล โพลีเอสเตอร์ จำกัด จังหวัดเพชรบุรี

๓.๒.๑.๓ ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๑) คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๑.๒ เป็นภาคีวิชาการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๑.๓ เป็นนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน และพระภิกษุผู้รู้พุทธธรรม

๒) การบูรณาการหลักสัปปริสธรรม ๗ เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญ ๑๒ รูป/คน

๒.๑) พระภิกษุสงฆ์	จำนวน ๑ รูป
๒.๒) นักวิชาการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน ๓ คน
๒.๓) นักวิชาการด้านการบริหารจัดการ	จำนวน ๔ คน
๒.๔) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน ๒ คน
๒.๕) พนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มเฉพาะ

ชื่อ	ตำแหน่ง
๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเฉพาะ	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต	ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. นายสิทธิา ธรรมบุญรักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สมุทรสาคร

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่มเฉพาะ (ต่อ)

ชื่อ	คุณวุฒิ/ตำแหน่ง
๗. นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี
๘. นายโกศล อินทรดิษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เพชรบุรี
๙. นายประเสริฐ อัครนรากุล	ประธานชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานภาคตะวันตก
๑๐. นายณที เลหาสูตร	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ บริษัท พทยาฟู้ด อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
๑๑. นางอนงค์ มะโน	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ บริษัท สยามเอกมี จำกัด จังหวัดเพชรบุรี
๑๒. นายธรรกร รามัญอุดม	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับ บริหารบริษัท ไพร้ม แพ็คเกจจิ้ง จำกัด จังหวัดเพชรบุรี

๓.๒.๑.๔ ประเด็นคำถามสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ประกอบด้วย ๕ ประเด็นคำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี) ในความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไรในด้านต่อไปนี้ (ด้านการจัดทำนโยบาย ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน)

ประเด็นคำถามที่ ๒. ท่านเห็นว่าด้านการจัดทำนโยบาย ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผน และการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกควรมียุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน (Target) การระบุงานที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน (Work) การระบุทรัพยากรการจัดการที่เหมาะสม (Resource) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง (Function) กิจกรรมการดำเนินงานและการประเมินผล (Assessment) เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๓. ท่านเห็นว่าสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ควรใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๔. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (สมุทรสาคร ราชบุรี และเพชรบุรี) อย่างไร

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่สำคัญ

๕.๑ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

๕.๒ แผนงาน/โครงการ และกิจกรรมที่ควรกำหนดขึ้นในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานควรเป็นอย่างไร

๕.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการควรเป็นอย่างไร

๓.๒.๑.๕ ความมุ่งหมายของการทำสนทนากลุ่ม

๑) กำหนดกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์การสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๒) กำหนดเนื้อหาของสาระสำคัญเพื่อการจัดการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานสู่สถานประกอบกิจการ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของผู้ร่วมสนทนา

๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการในสถานประกอบกิจการผลิตในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage sampling)

ตารางที่ ๓.๓ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	สมุทรสาคร	๓๘๐,๒๐๕	๓๐๖
๒.	ราชบุรี	๗๘,๔๐๘	๖๓
๓.	เพชรบุรี	๓๘,๗๕๗	๓๑
รวม		๔๙๗,๓๗๐	๔๐๐

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

ขั้นที่ ๒ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเลือกสุ่มจากขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งนี้ในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จังหวัดสมุทรสาคร

ประชากร : จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนสถานประกอบกิจการรวม ๑๐,๕๓๘ แห่ง มีจำนวนพนักงานรวม ๓๘๐,๒๐๕ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก จำนวน ๙,๔๓๐ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๓๙,๑๒๕ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดกลาง จำนวน ๔๕๔ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๓๑,๘๖๙ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ จำนวน ๖๕๔ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๒๖๙,๒๑๑ คน

ตารางที่ ๓.๔ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจังหวัดสมุทรสาคร

ขนาด	จำนวน โรงงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก	๙,๔๓๐	๓๙,๑๒๕	๖๔
สถานประกอบกิจการขนาดกลาง	๔๕๔	๓๑,๘๖๙	๒๖
สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่	๖๕๔	๒๖๙,๒๑๑	๒๑๖
รวม	๑๐,๕๓๘	๓๘๐,๒๐๕	๓๐๖

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

จังหวัดราชบุรี

ประชากร : จังหวัดราชบุรีมีจำนวนสถานประกอบกิจการรวม ๔,๓๒๙ แห่ง มีจำนวนพนักงานรวม ๗๘,๔๐๘ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก จำนวน ๔,๐๘๗ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๒๗,๑๘๑ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดกลาง จำนวน ๑๐๐ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๖,๙๐๑ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ จำนวน ๑๔๒ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๔๔,๓๒๑ คน

ตารางที่ ๓.๕ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจังหวัดราชบุรี

ขนาด	จำนวน โรงงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก	๔,๐๘๗	๒๗,๑๘๑	๒๑
สถานประกอบกิจการขนาดกลาง	๑๐๐	๖,๙๐๑	๖
สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่	๑๔๒	๔๔,๓๒๑	๓๖
รวม	๔,๓๒๙	๗๘,๔๐๘	๖๓

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

จังหวัดเพชรบุรี

ประชากร จังหวัดเพชรบุรี มีจำนวนสถานประกอบกิจการรวม ๒,๙๓๑ แห่ง มีจำนวนพนักงานรวม ๓๘,๗๕๗ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก จำนวน ๒,๘๐๑ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๑๕,๗๑๗ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดกลาง จำนวน ๕๔ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๓,๘๗๖ คน มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ จำนวน ๗๖ แห่ง มีพนักงานจำนวน ๑๙,๑๖๔ คน

ตารางที่ ๓.๖ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจังหวัดเพชรบุรี

ขนาด	จำนวน โรงงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก	๒,๘๐๑	๑๕,๗๑๗	๑๓
สถานประกอบกิจการขนาดกลาง	๕๔	๓,๘๗๖	๓
สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่	๗๖	๑๙,๑๖๔	๑๕
รวม	๒,๙๓๑	๓๘,๗๕๗	๓๑

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๖)

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ ตามหลักวิธีของครอนบาค (Cronbach) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน กับสถานประกอบกิจการ จากนั้นจึงนำผลไปวิเคราะห์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

๓.๒.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งหมด ๔๙๗,๓๗๐ คน

๒. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ “ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)”^๒

^๒Yamane, Taro, *Statistic : An Introductory Analysis*, (New York : Harpen and Row., 1967), p. 110.

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

เมื่อ

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (เท่ากับ .๐๕)

แทนค่า

$$n = \frac{497,370}{1 + 497,370 (.05)^2}$$

$$n = 497,370$$

$$2,749.27$$

= 399.85 คน

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ๔๐๐ คน

หาขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาค ตะวันตก ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี ได้กลุ่มตัวอย่าง ๔๐๐ คน จากกลุ่มบุคลากรสถานประกอบการจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๓๐๖ คน กลุ่มบุคลากรสถานประกอบการจังหวัดราชบุรี จำนวน ๖๓ และกลุ่มบุคลากรสถานประกอบการจังหวัดเพชรบุรี จำนวน ๓๑ คน ในจำนวน ๔๙๙,๓๗๐ คน ของสถานประกอบการสามจังหวัด ตามสัดส่วนของ บุคลากรภายในแต่ละจังหวัดด้วยการเทียบสัดส่วน ดังปรากฏตามตารางที่ ๓.๑, ๓.๒, ๓.๓, ๓.๔ และ ๓.๕

๓. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

๓.๒.๒.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างอย่างง่าย จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ ๔๐๐ คน และผู้วิจัยลงพื้นที่ด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ตอบ แบบสอบถามจนครบตามจำนวน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจาก การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนววัตถุประสงค์ ของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม ปลายปิด ดังมีรายละเอียดแบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ อายุงาน และระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๗ ข้อ

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริการความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดภาคตะวันตก จำนวน ๓๕ ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ ๒ ในแต่ละข้อเป็นชนิดมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scale) ของเรนลิส ลิเคิร์ต หรือเรียกว่า มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert type) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง	ระดับการบริหารใช้มากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง	ระดับการบริหารใช้มาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง	ระดับการบริหารใช้ปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง	ระดับการบริหารใช้น้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง	ระดับการบริหารใช้น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ : เป็นคำถามปลายเปิด (Opened-ended) ประเด็นปัญหา ผลกระทบและยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗) ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเป็นอย่างไร

๓.๓.๑ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

๑. การสร้างเครื่องมือ

๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ จากพระไตรปิฎก และข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามและร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

๒) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยแบบสอบถามเป็นประเภทคำถามปลายปิด และประเภทคำถามปลายเปิดซึ่งมีรายละเอียด ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และความเกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการ จำนวน ๗ ข้อ

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริการความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗) ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ๓๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ : เป็นคำถามปลายเปิด (Opened - ended) ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง ข้อเสนอแนะเป็นอย่างไร

๒. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวคิดการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ตามที่ได้กล่าวข้างต้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวน ภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายไม่ชัดเจนหรือไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒) นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

๓) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนาและทางด้านเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาผู้เชี่ยวชาญที่มีเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน ๕ คน เพื่อเป็นการตรวจสอบเนื้อหาความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อทำการแก้ไขให้ดีขึ้น

๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ

๕) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำมาคำนวณหาค่าของความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้สูตร ดังนี้คือ

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

เมื่อ

$$\sum R = \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด"}^{๓}$$

โดยที่

$$+๑ = \text{แน่ใจว่าสอดคล้อง}$$

$$๐ = \text{ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง}$$

$$-๑ = \text{แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง}$$

ค่าความสัมพันธ์แบบ IOC ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์แบบ IOC ที่มีค่าตั้งแต่ ๑ ขึ้นไป จำนวน ๓๕ ข้อ จึงบ่งชี้ให้เห็นว่าคำถามแต่ละข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำแบบทดสอบนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่น

^๓พิสิณ พ่องศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๙.

ตารางที่ ๓.๗ แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ดร.ยุธนา ปราณีต	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร แก้วนาค	อาจารย์อาวุโส วิทยาลัยการทัพอากาศ

๓.๓.๒ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไข และเสนอแนะมาปรับแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ประกอบด้วยสถานประกอบกิจการในเขตจังหวัดนครปฐม แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ “ครอนบาค”^๔ (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้ คือ

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

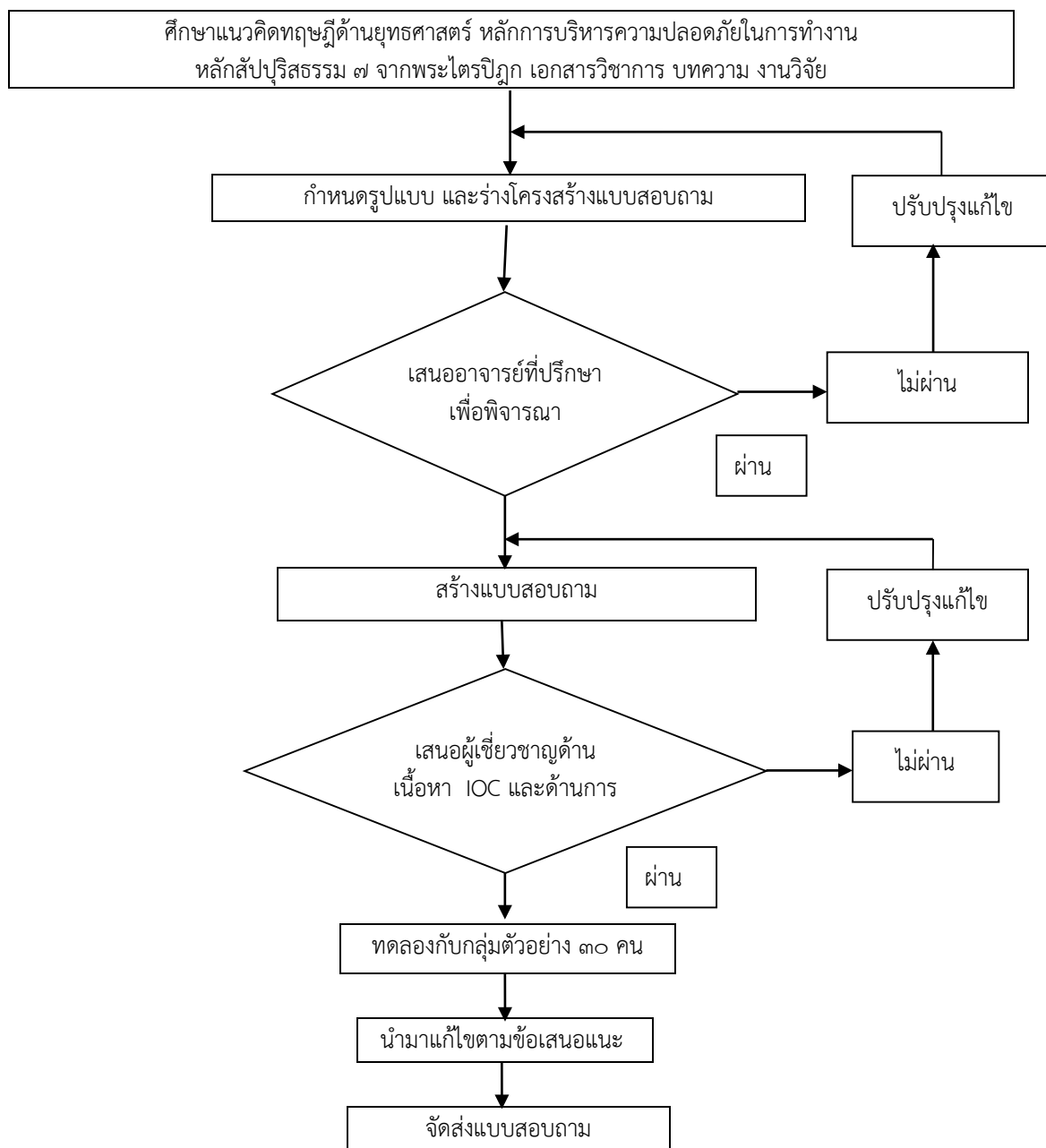
เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
 k = จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ
 $\sum s_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
 s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

^๔บุญชม ศรีสะอาด, วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓), หน้า ๗๕-๗๖.

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำนวน ๓๕ ข้อ ไปใช้กับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก เท่ากับ ๐.๙๓๕ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม“มีค่ามากกว่า ๐.๗๐-๑.๐๐”^๕

จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ จำนวน ๓๕ ข้อซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า ๐.๗๐ จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพและมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้วัดระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาจัดพิมพ์แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป เพื่อให้สามารถเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้แสดงกระบวนการในการดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

^๕สุจินต์ ธรรมชาติ, การวิจัยภาคปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๒.



แผนภาพที่ ๓.๑ แสดงกระบวนการดำเนินงานสร้างแบบสอบถาม^๖

^๖ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๓), หน้า ๘๕.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล (Instrument)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

๑) นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการและพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี) จำนวน ๔๐๐ ชุด

๒) ผู้วิจัยออกไปแจกข้อมูลแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี) จำนวน ๔๐๐ ชุด

๓) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบให้สมบูรณ์ด้วยตนเองและคณะ

๔) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องอีกครั้ง

๕) จัดหมวดหมู่ของข้อมูล แล้วบันทึกข้อมูลเป็นรหัสไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์

๖) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

๗) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

๑) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ซิลเวอร์มัน ได้นำเสนอถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมี ๔ วิธี คือ (๑) การสังเกต (Observation) (๒) ตำราและเอกสาร (Texts & Documents) (๓) การสัมภาษณ์ (Interviews) (๔) การบันทึกวีดิทัศน์และโสตทัศนูปกรณ์ (Audio & video recording)^๗ การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นและมุมมอง ค่านิยมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ระบุไปถึงการบอกเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นๆ ได้มีปฏิกิริยาต่อเหตุการณ์หรือสภาวะแวดล้อมอย่างไร และที่สำคัญการสัมภาษณ์จะเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นในอดีตมาพรรณนาได้^๘

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ โดยการสัมภาษณ์จะใช้ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structural Interviewing Guideline) ซึ่งเป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Questions) เป็นเกณฑ์และจะใช้แนวคิดทฤษฎีการต่อจิ๊กซอว์ (Jigsaw Puzzle) คือ การสอบถามเพิ่มเติม

^๗Silverman, D., *Doing Qualitative Research : A Practical Handbook*, (London, Sange, 2000), p 90.

^๘Creswell, J. W, *Qualitative Inquiry And Research Design : Choosing Among Five Traditions*, Op. cit, p.121.

ในรายละเอียดจนสามารถนำมาประมวลต่อเรื่องให้เห็นภาพรวม (Big picture) และรายละเอียดปลีกย่อย (Decorated Context) ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือดำเนินการดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ จากพระไตรปิฎก และข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. กำหนดโจทย์การวิจัย (Research Question) เป็นเกณฑ์หลัก

๓. กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่ต้องการทราบ เพื่อให้สอดคล้องกับโจทย์การวิจัย

๔. กำหนดข้อคำถามเชิงโครงสร้าง (Structural Interview Guideline) ซึ่งเป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Questions) เป็นเกณฑ์

๕. นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

๖. นำแบบสัมภาษณ์ที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

๗. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

๘. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๔.๑.๑ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑) นำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับศึกษาแนวคิดการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ดังได้กล่าวข้างต้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายไม่ชัดเจนหรือไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒) นำแบบสัมภาษณ์ที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

๓) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก หรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านพระพุทธศาสนาและทางด้านเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาผู้เชี่ยวชาญที่มีเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน ๕ คน เพื่อเป็นการตรวจสอบเนื้อหาความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อทำการแก้ไขให้ดีขึ้น

๓.๔.๑.๒ การสัมภาษณ์ (Interview)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงกึ่งโครงสร้างและใช้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากแนวคิดของแพตตัน ที่ระบุว่า การสัมภาษณ์เป็นการสื่อสารที่จะทำความเข้าใจถึงปัจจัย ประเด็นปัญหาและผลกระทบที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะทราบว่าอิทธิพลของพุทธธรรมนั้นจะมีผลต่อการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวัน

ของนักบริหารนั้นอย่างไร ซึ่งคำตอบที่ได้จะนำมาประมวลผลจัดหมวดหมู่ (Categories) การใช้การสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างจะสามารถนำมากำหนดรูปแบบได้

เนื่องจากผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์เป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใช้แนวทางตามนี้ เสนอในรูปกระบวนการดังนี้

๑. อุปกรณ์ (Equipment)

- ๑.๑ ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เมื่อจำเป็น
- ๑.๒ ตรวจสอบการใช้งานและอุปกรณ์ เช่น แบตเตอรี่
- ๑.๓ ตรวจสอบว่าอยู่ในสภาพดีก่อนสัมภาษณ์
- ๑.๔ เตรียมอุปกรณ์อื่นๆ สำรองเผื่อขัดข้อง

๒. ก่อนสัมภาษณ์ (Before Interview)

- ๒.๑ เลือกสถานที่เงียบสงบ ปราศจากการรบกวน
- ๒.๒ จัดวางอุปกรณ์บันทึกเสียงใกล้ผู้ให้สัมภาษณ์และแน่ใจว่า สามารถเก็บข้อมูลได้ชัดเจนทั้งผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์
- ๒.๓ จัดเตรียมสถานที่บันทึกให้มั่นคง
- ๒.๔ ทดสอบระบบ (Systematical test)

๓. ระหว่างการสัมภาษณ์ (During Interview)

- ๓.๑ ถามหรือพูดซ้ำๆ ซดๆ ไม่เร็วเกินไปและขอให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตอบซ้ำๆ และชัดเจนเช่นกัน
- ๓.๒ ถามคำถามให้ชัดเจน
- ๓.๓ ทดสอบและเปิดทวนในเบื้องต้นเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า ไม่มีเหตุขัดข้องทางเทคนิค
- ๓.๔ อย่าให้สิ่งอื่นๆ เช่น ขวด กระดาษ รบกวนการบันทึก
- ๓.๕ หยุดการบันทึกในประเด็นไม่เกี่ยวข้องหรือผู้ให้สัมภาษณ์ร้องขอ (Out of Record)
- ๓.๖ สังเกตการทำงานของเครื่องบันทึกเสียง
- ๓.๗ ระบุออกเสียงว่า “สิ้นสุดการสัมภาษณ์”

๔. หลังการสัมภาษณ์

- ๔.๑ ฟังการบันทึกเสียงทั้งหมด และบันทึกในส่วนสำคัญส่วนที่ไม่ใช่สาระลบทิ้ง
- ๔.๒ ทำการติดฉลาก และจัดเก็บในสภาพที่ดี^๔

ผู้วิจัยได้ทำการแปลงแนวทางดังกล่าวออกมาเป็นรายการตรวจสอบ (Checklist) เพื่อใช้ตรวจสอบและตรวจทั้งในเชิงเนื้อหา และเชิงเทคนิคว่าดำเนินการได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. เดินทางไปถึงสถานที่สัมภาษณ์ก่อนเวลานัดหมาย ๑ ชั่วโมง
๒. กล่าวทักทาย ยกมือไหว้ แนะนำตนเอง
๓. แจ้งขอความยินยอม และขอบันทึกเทป
๔. ตรวจสอบวัสดุหรืออุปกรณ์ในการบันทึกเทป

^๔Patton, M.Q, *Qualitative evaluation methods*, (Beverly Hills, CA : Sage, 1980), p. 249.

๕. เริ่มต้นสัมภาษณ์
 ๖. ดำเนินการสัมภาษณ์
 ๗. ปิดการสัมภาษณ์
 ๘. แสดงความขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์
 ๙. กล่าวอำลาผู้ให้ข้อมูลโดยการยกมือไหว้ตามธรรมเนียมไทย^{๑๐}
- ทั้งนี้การสัมภาษณ์ควรใช้เวลาประมาณ ๓๐-๖๐ นาทีสำหรับการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล กระบวนการถัดมาคือการจัดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการบริหารจัดการข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น เนื่องจากข้อมูลมีที่มาจากหลายแหล่ง บางครั้งอาจเป็นวัสดุต่างๆ เราจะต้องจัดการให้มีความง่าย ยึดหยุ่น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

๑. การสัมภาษณ์เชิงลึกและการบันทึกเทป
๒. จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่บันทึก
๓. ถ่ายโอนข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์
๔. แยกแฟ้มของแต่ละคน
๕. ทำการสำรองข้อมูลที่สำคัญเพื่อป้องกันการสูญหาย
๖. บันทึกลงแผ่น CD
๗. พิมพ์ออกมาเป็นต้นฉบับ
๘. เก็บในแฟ้ม^{๑๑}

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการเริ่มต้นในการศึกษาเพื่อนำไปสู่ข้อสรุป และการจัดทำรายงานหรือวิทยานิพนธ์ ซึ่งเครสเวล (Creswell) อ้างว่า การได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลในเวลาเดียวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นประโยชน์ในด้านการช่วยให้เห็นภาพหรือโครงสร้างของการศึกษา ลินคอล์นและกูป้า (Lincoln and Guba) ยืนยันว่า การวิเคราะห์ข้อมูลควรทำไปตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อสะดวกในการดำเนินการต่อไป แพตตัน (Patton) สนับสนุนว่า เมื่อสิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วก็จะไม่มีประเด็นใดมาเพิ่มอีก ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลควรจะเริ่มทำตั้งแต่วันแรกของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นเมื่อสัมภาษณ์เสร็จ จึงควรมีการถอดเทปออกมาให้รวดเร็ว และทำการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ

^{๑๐}จำเนียร จวงตระกูล, การวิจัยเชิงคุณภาพ : เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเรชั่นแนล จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๓๑๗-๓๒๒.

^{๑๑}Miles, M.B, & Huberman, A.M, An Expanded Sourcebook Of Qualitative Data Analysis, 2^{ed}, (Thousand Oaks, CA : Sage, 1994), p. 5.

๓.๖.๑ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ ตามลำดับดังนี้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ คือ

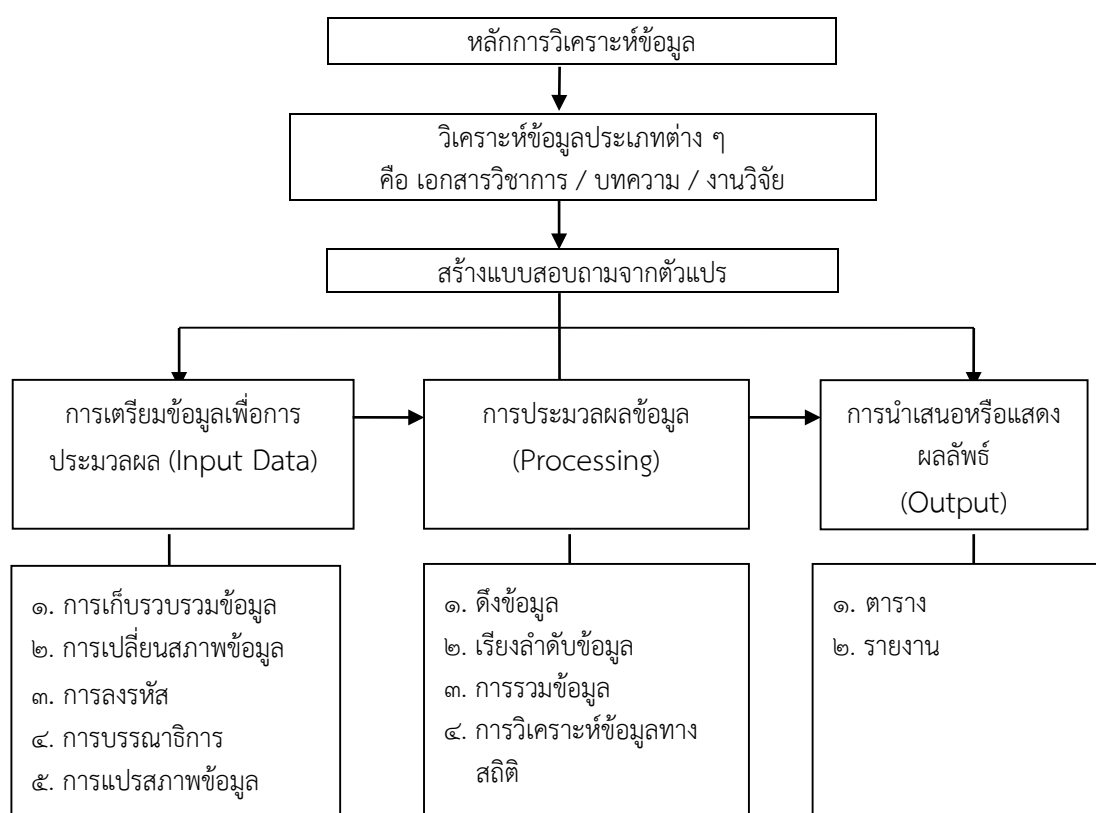
๑. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ความเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

เพื่อให้สามารถเข้าใจในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสามารถสรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังภาพ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๓.๖.๒ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้มี ๒ อย่าง คือ สถิติพรรณนาหรือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D (Standard Deviation) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑.การหาค่าร้อยละ (Percentage)^{๑๒} คือ

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

เมื่อ P = ค่าร้อยละ
X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
N = จำนวนประชากร

๒. การหา “ค่าเฉลี่ย”^{๑๓} (Mean)

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

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
N = จำนวนประชากร

๓.การหา “ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน”^{๑๔} (Standard Deviation)

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

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ = ผลรวมกำลังสองของคะแนน
N = จำนวนประชากร
 $(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

^{๑๒}นิภา เมธาวิชัย, *วิทยาการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๕), หน้า ๒๓๘.

^{๑๓}สังศรี ชมภูวงศ์, *การวิจัย*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

^{๑๔}ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

๓.๖.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม โดยใช้เทคนิค 6'Cs^{๑๕} ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

- ๑) กำหนดมโนทัศน์ (Concept) แนวคิดในการวิเคราะห์
- ๒) รวบรวมเนื้อหา (Contents)
- ๓) วิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Classification)
- ๔) จัดหมวดหมู่ข้อมูล (Category)
- ๕) สรุปและจัดระบบความคิด (Conceptualization)
- ๖) อธิบายความหมาย (Communication)

ขั้นตอนที่ ๒ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม โดยใช้เทคนิค 6'Cs Technique Analysis ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

- ๑) กำหนดมโนทัศน์ (Concept)
- ๒) รวบรวมเนื้อหา (Contents)
- ๓) วิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Classification)
- ๔) จัดหมวดหมู่ข้อมูล (Category)
- ๕) สรุปและจัดระบบความคิด (Conceptualization)
- ๖) อธิบายความหมาย (Communication)

๓.๖.๔ ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness)

การนำเสนอส่วนที่ว่าด้วยความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นซึ่งแพตตัน ได้เสนอไว้ว่า“ผู้วิจัยเชิงคุณภาพต้องมีกฎเกณฑ์ด้วยวิธีในการรายงานที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล และกระบวนการของการวิเคราะห์ที่จะอนุญาตให้ผู้อื่นตรวจสอบผลผลิตของการรายงาน”^{๑๖}

สตรอส และกอบิน ได้นำเสนอในประเด็นว่า“ในการวิจัยเชิงคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการประเมินอย่างแม่นยำเพื่อต่อยอดถึงความชัดเจนที่มีประสิทธิภาพเพื่อว่าผู้อ่านผลงานการวิจัยที่ตีพิมพ์สามารถประเมินคุณค่าของงานวิจัยได้”^{๑๗}

^{๑๕} นภัทร์ แก้วนาคน นาวาอากาศเอก ดร., เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ(Qualitative Data Analysis Technic), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๖.

^{๑๖} Patton, M, *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Newbury Park, California, Sage, 1990), p. 462.

^{๑๗} Strauss, A. and J. Corbin, *Basics of Qualitative Research : Grounded Theory Procedures and Techniques*, (Newbury Park, California, Sage, 1990), p. 249.

เกณฑ์ความน่าเชื่อถือจะปรากฏในรูปของ การสามารถให้ความไว้วางใจ (Credibility) ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) ความมีอิสระ (Dependability) และการสามารถยืนยัน (Confirmability) Lincoln & Guba และ Shenton^{๑๘} ได้สรุปเกณฑ์เชิงคุณภาพไว้ดังนี้

ตารางที่ ๓.๘ เกณฑ์ความน่าเชื่อถือ

เกณฑ์	การดำเนินการโดยผู้วิจัย
๑) ความแกร่งทางวิชาการ	- กำหนดคำถามการวิจัย และการออกแบบการวิจัยให้เหมาะสม - การสุ่มตัวอย่าง และการเลือกประชากร - การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) การตรวจสอบแหล่งที่มาต่างๆ ของข้อมูลของผู้สืบสวนข้อมูลหลายๆ คนที่ต่างกัน - กลยุทธ์การช่วยให้เกิดความเชื่อสัตย์ในผู้ให้ข้อมูล - การใช้เทคนิคถามซ้ำ (Iterative questioning) ในการรวบรวมข้อมูล - การวิเคราะห์กรณีศึกษาที่เป็นทางลบ - การจัดช่วงเวลาพูดคุยรายละเอียดระหว่างนักวิจัยกับผู้รับผิดชอบโครงการอย่างสม่ำเสมอ (Peer scrutiny of project) - การสะท้อนข้อสังเกต - การเขียนภูมิหลัง คุณสมบัติ และประสบการณ์ของนักวิจัย - การตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวม และตีความทฤษฎีที่ค้นพบ - การอธิบายถึงปรากฏการณ์อย่างเข้มข้น ลึกซึ้ง และละเอียดถี่ถ้วน - การตรวจสอบข้อค้นพบหรือผลการวิจัยที่มีคนทำมาแล้ว
๒) การถ่ายโอนผลการวิจัย	- ศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลังจากบริบทของการศึกษา และตีความรายละเอียดถึงปรากฏการณ์ในคำถามเพื่อให้สะท้อนถึงการเปรียบเทียบ
๓) การพึ่งพาเกณฑ์	- การใช้วิธีการหลาย ๆ วิธีที่สอดคล้องกัน (Overlapping Methods) - การอธิบายรายละเอียดของวิธีวิทยาอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถทำวิจัยซ้ำได้
๔) การยืนยันผลการวิจัย	- การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเป็นการลดอิทธิพลที่เกิดจากอคติของนักวิจัย ทั้งการยอมรับข้อตกลงของนักวิจัย - การพิจารณาถึงจุดอ่อนของวิธีการที่ใช้ และผลที่เกิดขึ้น - การอธิบายถึงวิธีวิทยาที่ใช้ในการวิจัยอย่างลึกซึ้งเพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย - การใช้ผังเพื่อแสดงร่องรอยของการติดตาม (Audit trail)

^{๑๘}Shenton, A. K. Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research Projects, *Education for Information* 22, (IOS press, 2004), p. 73.

เกณฑ์การพิจารณาความแกร่งทางวิชาการหรือความน่าเชื่อถือที่กล่าวมาข้างต้น โดยอธิบายการใช้วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งความน่าเชื่อถือนั้นสามารถสรุปให้เข้าใจมี ๔ วิธีการ คือ (๑) การจัดระบบการเก็บหลักฐานเพื่อตรวจสอบงานวิจัย (Audit Trail) (๒) การศึกษาเพื่อสร้างความคุ้นเคย (Familiarization Study) (๓) การตรวจสอบข้อมูลแบบหลายทิศทาง (Triangulation) และ (๔) การตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง^{๑๙}

ดังนั้นผู้วิจัยจึงอาศัยเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพงานวิจัยทั้ง ๔ ด้านนี้ ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความเชื่อถือ และไว้วางใจในคุณภาพของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ดังที่ จำเนียร จวงตระกูล กล่าวไว้ว่านักวิจัยจะต้องอาศัยว่าวิธีการมีความเหมาะสมกับงานวิจัยของตนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมโดยอาจจะต้องใช้หลายๆ วิธีรวมกันไปอย่างไรก็ตามในการสร้างความแกร่งทางวิชาการหรือความน่าเชื่อถือได้ในทางปฏิบัตินั้น ในด้านความน่าเชื่อถือได้ (Credibility) วิธีการที่นิยมทำกันมาก คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบหลายทิศทางหรือแบบสามเส้า (Triangulation)^{๒๐}

๓.๖.๕ นักวิจัย

นักวิจัยมีสิทธิที่จะรักษาจรรยาบรรณของตนโดยการทำงานวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ผลงานที่ได้จะสรุปตามข้อมูลที่รวบรวมมาโดยหลักการทางวิทยาศาสตร์ และมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย หากได้รับการบีบบังคับจากผู้เกี่ยวข้องจนเกิดความเสียหาย หรือเป็นอันตราย ผู้วิจัยสามารถฟ้องร้องได้ตามกฎหมายได้

๓.๖.๖ ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลพึงทราบถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการวิจัยเพื่อจะได้พิจารณาว่าจะร่วมโครงการวิจัยหรือไม่ หรือมีสิทธิที่จะปฏิเสธให้ข้อมูลไม่ว่าในกรณีใดๆ ชื่อและข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลจะต้องไม่ถูกเปิดเผย เพราะอาจมีผลถึงความอับอายต่อสถานภาพในสังคม และเป็นทางที่ทำให้สังคมรังเกียจได้จะเห็นว่ากลุ่มผู้ได้รับผลกระทบต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน การคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นและรักษาสีติของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง และของตนเองไว้เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ แม้ว่าในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายทางจรรยาบรรณการวิจัย เช่น ในบางประเทศก็ตาม

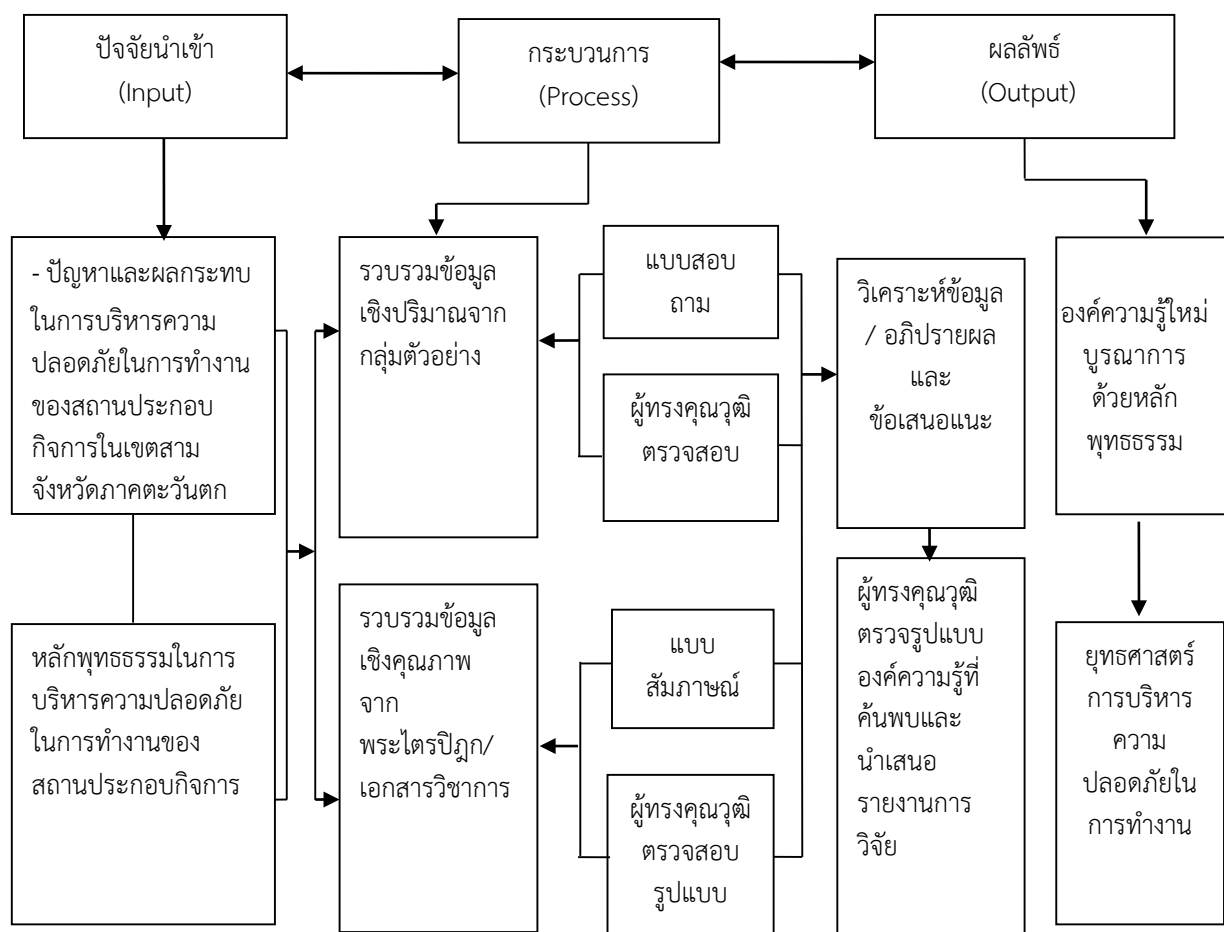
ผู้วิจัยเองเป็นผู้มีส่วนสำคัญในเรื่องนี้ จึงต้องพยายามรักษาจรรยาบรรณของนักวิจัยไว้ให้ดี เพื่อชื่อเสียงที่ดีของตนเอง และให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย^{๒๑}

^{๑๙} Joungtrakul, J., Industrial Democracy and Best Practice in Thailand : A Stakeholder Study. Perth, Australia, Thesis Presented for the Degree of Doctor of Business Administration, Op. cit. pp. 169-173.

^{๒๐} จำเนียร จวงตระกูล, การวิจัยเชิงคุณภาพ : เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ, อ่างแล้ว, หน้า ๕๑๙.

^{๒๑} วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์, วิจัยธุรกิจยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘-๒๘๕.

สาระสำคัญที่ผู้วิจัยได้แสดงมาทั้งหมด สามารถกำหนดเป็นผังงาน (Flowchart) ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๓.๓ แสดงผังงาน (Flowchart) ในการดำเนินงานวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ และเพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ๒๐ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อสังเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ รูป/คน และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น ๔๐๐ ชุด ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

๒) ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๓) ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๔) สรุปการทำยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๕) องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทนค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth Interview)

๔.๑.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักความปลอดภัยแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี พระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพของสถานประกอบกิจการจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี จำนวน ๒๐ รูป/คน เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก มักพบในงานแต่ละด้านทั้งส่วนที่เป็นข้อดีข้อจำกัด ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ที่มีผลต่อการบริหารความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กรต่างๆ ของสถานประกอบกิจการ ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกเป็นประเด็นในการกิจที่ดำเนินงานไว้ ๕ ด้านดังต่อไปนี้

๑) สภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบกิจการ พบว่า ข้อดีในด้านการจัดทำนโยบายของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

๑) การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานทำให้สถานประกอบกิจการสามารถบริหารความปลอดภัยในการทำงานได้ครอบคลุมสาเหตุในการเกิดอุบัติเหตุจากการการทำงาน ทำให้สามารถดูแลผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงตรงกับความต้องการของผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น^๑

๒) การกำหนดนโยบายสามารถสนับสนุนผู้รับผิดชอบงานความปลอดภัยในการทำงาน เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบกิจการในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานที่ตรงต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ^๒

๓) การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานโดยผู้บริหารของสถานประกอบกิจการ ต้องรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ทำให้มีการควบคุมและตรวจสอบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานจากผู้บริหารเพื่อทราบข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานได้ด้วย^๓

^๑ สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๒ สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เข้าทีอีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๒. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการ พบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการจัดทำนโยบายของสถานประกอบการมีดังนี้^๔

๑) ปัญหาการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือข้อมูลไม่ตรงกับสภาพปัญหาความเสี่ยงของสถานประกอบการจริง^๕

๒) ปัญหาการนำนโยบายไปประกาศใช้ หรือการขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัยในสถานประกอบการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และไม่มีการทบทวนนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๓) ปัญหาการกำหนดนโยบายไม่ครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นไปตามความสำคัญของปัญหาอย่างแท้จริง

๔) ปัญหาการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน^๖

การจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่สถานประกอบการต้องตระหนัก เนื่องจากในการบริหารงานนโยบายเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร หากนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานสามารถกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของพนักงานปฏิบัติการ และผู้รับผิดชอบได้ร่วมกันกำหนดก็จะเป็นผลดีต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้โดยตรง ซึ่งโดยในการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดนโยบายเมื่อผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย และได้ประกาศใช้ในสถานประกอบการแล้ว ก็จะมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบซึ่งตามกฎหมายก็มีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบไว้ในแต่ละระดับ เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และยังมีคณะบุคคลที่กฎหมายกำหนดไว้คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องแต่งตั้งให้มีบทบาทหน้าที่ดังกล่าว พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในการนี้ การสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องทำความเข้าใจนโยบาย ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมที่เหมาะสม และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายได้^๗

ผลกระทบด้านการกำหนดนโยบายความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการด้วย ซึ่งการบริหารงานความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็กมักจะให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายความปลอดภัยน้อย เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่ไม่มีปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตมากนัก ส่วนใหญ่จึงไม่มีการกำหนดหรือประกาศนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนสถานประกอบการ

^๔ สัมภาษณ์ นายพานิช จิตรแจ้ง, อธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน, ผู้อำนวยการ สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๖ สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เข้าท์อีสต์เอเชียแปซิฟิกแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน, ผู้อำนวยการ สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มักจะมีการกำหนดนโยบายไว้ และมีการตีประกาศไว้ มีการสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากตามกฎหมายความปลอดภัยมีการกำหนดไว้ให้มีการจัดทำระบบบริหารจัดการความปลอดภัยๆ และมีการกำหนดให้มีการจัดทำนโยบาย จึงเป็นเหตุผลที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายก็จะมีประกาศ และมีการใช้นโยบายที่ประกาศไว้ เป็นเครื่องมือในการบริหารถ่ายทอดกระจายนโยบายออกมาเป็นแผนงานนำไปปฏิบัติอันจะทำให้ป้องกันความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุได้ดีกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก^๘

ผลกระทบที่เกิดตามมาจากการไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ ทำให้ไม่มีการจัดทำแผนงาน โครงการ และไม่มีการกำหนดงบประมาณด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ คือ เมื่อเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่า เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่พร้อม ทั้งสถานที่ พื้น ที่ และเครื่องจักร อุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่มีการจัดไว้ หรือไม่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีผลทำให้ผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยโดยตรง คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานขาดนโยบายในการนำมาจัดทำเป็นแผนงานโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่จะปฏิบัติการให้เป็นรูปธรรมในการป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน^๙

การบริหารงานด้านการจัดทำนโยบายจึงเป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณาเป็นลำดับต้นในการให้ความสำคัญตั้งแต่ผู้บริหารที่ต้องตระหนักถึงการกำหนดนโยบาย ประกาศใช้ในหน่วยงาน มอบหมายกำหนดผู้รับผิดชอบซึ่งก็จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานแต่ละระดับตามหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยตรง นำไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติทั้งในการป้องกันความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงานในกิจกรรมต่างๆ ไปยังผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้มีความปลอดภัย^{๑๐} ส่วนให้คัมค่าและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด บุคลากรของสถานประกอบการจะต้องนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารความปลอดภัยเพียงใดนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นวิธีการที่จะนำเสนอเข้ามาให้เป็นไปในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมหลักพุทธธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะไม่มีกฎหมาย หรือระเบียบใดครอบคลุมการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานได้ทั้งหมด ช่องว่างที่เกิดขึ้นจึงจำเป็นต้อง เสริมด้วยหลักธรรมในฐานะตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยในองค์กรขึ้นอย่างยั่งยืน^{๑๑}

^๘ สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุญยะสง, ผู้อำนวยการ ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต๗, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๙ สัมภาษณ์ นายกฤติผล แก่นาคำ, รองผู้อำนวยการ ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายรัชชัย พงษ์เสวต, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท พัทยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระเทพสาครมุนี, เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสาคร, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๒) สภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าข้อดีในด้านการจัดองค์กร การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้^{๑๒}

๑) การจัดองค์กรตามโครงสร้างการบริหารความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการจะมีขนาดและลักษณะโครงสร้างแตกต่างกันไป คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก กฎหมายความปลอดภัยฯ กำหนดไว้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนมีการกำหนดหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโดยผู้บริหารของสถานประกอบกิจการ จึงทำให้ครอบคลุมการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละผู้รับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นต้น^{๑๓}

๒) การปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบตามโครงสร้างการจัดองค์กรนอกจากจะมีความรับผิดชอบและหน้าที่เป็นรายตำแหน่งหน้าที่แล้ว ยังมีการกำหนดเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานซึ่งจะมีองค์ประกอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย จึงทำให้มีพนักงานจากหลายระดับมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปคณะกรรมการฯ จึงทำให้ทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย^{๑๔}

๓) การจัดองค์กรของสถานประกอบกิจการที่มีขนาดใหญ่ที่มีพนักงานจำนวนตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไปจะมีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยขึ้น เพื่อเป็นการบริหารความปลอดภัยมีหน่วยงานหัวหน้าหน่วยงาน และบุคลากรในสายบังคับบัญชา สามารถบริหารแผนงาน โครงการงบประมาณได้โดยตรง ทำให้การบริหารความปลอดภัยมีประสิทธิภาพได้ดี^{๑๕}

๒. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการจัดองค์กร การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านงานความปลอดภัยในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพไม่เพียงพอ^{๑๖}

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายโชคชัย ด่านวิริยะกุล, หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายมงคล ธัญญาพิทักษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กระจกพีเอ็มเคเซ็นทรัล จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายอนันต์ บวรเนาวรัตน์, หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุญยะสง, ผู้อำนวยการ ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต๗, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๒) ปัญหาการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร ทำให้การป้องกันอุบัติเหตุและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร^{๑๗}

๓) ปัญหาสถานประกอบการโดยผู้บริหารไม่แต่งตั้งบุคลากรด้านความปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือ ระดับวิชาชีพ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีความบกพร่องในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการ^{๑๘}

๔) ปัญหาผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรด้านความปลอดภัย ทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดการวางแผนงาน และประเมินความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน^{๑๙}

๕) ปัญหาขาดการสนใจในการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและขาดการตรวจสอบความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ^{๒๐}

การจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่สถานประกอบการทั้งหลายมีขนาดและโครงสร้างแตกต่างกันไป เช่น ขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ หน่วยงานที่มีหน่วยปฏิบัติงานอยู่หลายแห่ง การจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรและหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานความปลอดภัยในองค์กรของแต่ละหน่วยงานจึงย่อมมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสม ของแต่ละหน่วยงาน

ดังนั้นการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานจำเป็นต้องมีผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยให้ความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์^{๒๑} เพราะในการเกิดอุบัติเหตุจะนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ตลอดจนความสูญเสียต่อสถานประกอบกิจการทั้งในด้านชื่อเสียงและทางเศรษฐกิจอีกด้วย^{๒๒} บุคลากรของสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานควรนำหลักพุทธธรรมมาใช้ประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารการดำเนินงาน ด้านการจัดองค์กร เพื่อสามารถนำหลักธรรมมาเป็นกรอบในการ

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายกฤษดา กวยกิจ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวานโพลีเอสเตอร์ จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายรัชชัย พงษ์เสวต, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท พัทยาฟูดอินดัสตรี จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน, ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน, ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายพานิช จิตรแจ้, อธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗.

ดำเนินงาน ภายใต้การจัตองค์กรโดยให้ได้รับความปลอดภัยสูงสุดจากการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ^{๒๓}

๓) สภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าข้อดีในด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอน โดยจะมีการวิเคราะห์สถานการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในองค์กร ทำให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง^{๒๔}

๒) การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่มีการกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ในการติดตามดูแลการปฏิบัติตามแผน และต้องรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีการติดตามผลอย่างใกล้ชิด^{๒๕}

๓) การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติของสถานประกอบกิจการที่มีหน่วยงานความปลอดภัยมีการจัดให้มีการประชุม ชักซ้อมการปฏิบัติตามแผน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน การไม่ให้ความร่วมมือ หรือความขัดแย้งขึ้น^{๒๖}

๒. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญหรือไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้หน่วยงานอื่นปฏิบัติตามแผนงาน^{๒๗}

๒) ปัญหาการจัดทำแผนงานผู้รับผิดชอบคัดลอกจากแผนงานตัวอย่างที่มีการกำหนดไว้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นำส่งรายงานให้ทางราชการ แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำ

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมากายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายโชคชัย ด่านวิริยะกุล, หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายทำนุก สัมมาวิริยะ, หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบุรี, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายพินิจ นิยม, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท คิงส์ฟิสเซอร์ โฮลดิ้ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางสาวอาลีนา เรียงเสนา, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัทเอเชียนฟีด จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

แผนงานมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ไม่เกิดผลต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดความปลอดภัยขึ้นในสถานประกอบการอย่างจริงจัง^{๒๘}

๓) ปัญหาขาดการส่งเสริม สนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบการ^{๒๙}

๔) ปัญหาขาดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน^{๓๐}

การที่สถานประกอบการมีการกำหนดแผนงานด้านความปลอดภัยโดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเกิดอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงาน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง อาคาร เครื่องจักร เครื่องมือ โดยมีการประเมินความเสี่ยงด้านต่างๆ โดยการค้นหาอันตราย ตลอดจนการบำรุงรักษา ตลอดจนวางแผนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ด้านคุณสมบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัย ตลอดจนแผนงานความปลอดภัยที่เกี่ยวกับลูกจ้างการวิเคราะห์งานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อไปกำหนดเป็นแผนงาน^{๓๑} ส่วนด้านงบประมาณ บุคลากร ผู้รับผิดชอบ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้งานของสถานประกอบการขนาดเล็กที่ยังไม่มีความพร้อมในด้านเหล่านี้อยู่มาก เช่น ปัจจัยเรื่องงบประมาณก็มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารมองเห็นความสำคัญเรื่องการผลิต มากกว่าด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๓๒}

ผลกระทบด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัติส่วนใหญ่สถานประกอบการที่มีขนาดเล็กมากกว่าผลกระทบหลักคือ^{๓๓} สถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงระบบบริหารความปลอดภัยที่กำหนดไว้ตามกฎหมายความปลอดภัยฯ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงในวิจัยนี้เป็นหน่วยงานสังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงให้สถานประกอบการขนาดเล็กได้ทราบถึงการบริหารความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดว่ามีความสำคัญ^{๓๔}

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายมงคล ธัญญาพิทักษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กระจกพีเอ็มเคเซ็นทรัล จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายรุ่งรติส สิงห์ศรี, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท ราชบุรีอาหารสัตว์ จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐} นายกฤษดา กวยกือ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวานโพลี เอสเตอร์ จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เข้าท์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายกฤติผล แก่นนาคำ, รองผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายรัชชัย พงษ์เสวต, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท พัทยาฟูดอินดัสตรี จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายมนต์ สายเมือง, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท สัปปินาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

ในด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัตินั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญ ต้องมีเป้าหมายและรวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆ ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ความปลอดภัยอย่างรอบคอบแล้ว อาจเริ่มลงมือวางแผนได้ โดยพิจารณาลำดับความสำคัญก่อนหลังของเรื่องที่จะดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว เรื่องที่สำคัญมักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและความสูญเสีย ซึ่งการกำหนดแผนอาจทำได้โดยแยกเป็นขั้นตอนคือ กำหนดปัจจัยต่างๆ ที่จะต้องใช้ และกำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างมีทิศทางและตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง^{๓๕}

๔) สภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าข้อดีในด้านการประเมินผล การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) การประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบและวิเคราะห์แผนงานที่วางไว้กับผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้ผู้บริหารสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยได้มากขึ้น^{๓๖}

๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานความปลอดภัยในการทำงานผู้รับผิดชอบจะคำนึงถึงเป้าหมายของผลผลิตกับความปลอดภัยควบคู่กันไปในช่วงเวลาการปฏิบัติงานโดยพิจารณาควบคุมที่ปริมาณงานที่ผลิตได้หรือทำได้ คุณภาพงาน สถิติอุบัติเหตุในช่วงเวลาที่กำหนด จำนวนวันทำงานที่ไม่มีอุบัติเหตุ วันทำงานที่สูญเสียไปเนื่องจากอุบัติเหตุ และค่าใช้จ่ายหรือความสูญเสีย^{๓๗}

๓) การประเมินผลโดยผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลจากสถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน เปรียบเทียบเป็นรายเดือน รายไตรมาส รายปี เปรียบเทียบกันระหว่างแผนกฝ่ายโรงงาน หรือเปรียบเทียบจากวันทำงานที่พนักงานหยุดงานเนื่องจากการประสบอันตรายจากการทำงาน อันเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานความปลอดภัย^{๓๘}

๒. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการประเมินผล การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายพานิช จิตรแจ่ม, อธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ จังโส, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวาน เท็กซ์ไทล์ จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายพินิจ นิยม, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท คิงส์ฟิสเซอร์ โฮลดิ้ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

๑) ปัญหาผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง^{๓๙}

๒) ปัญหาการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหาร^{๔๐}

๓) ปัญหาการใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานประกอบกิจการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จึงมอบหมายงานความปลอดภัยในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่บุคคล ปฏิบัติหน้าที่แทนซึ่งเป็นการขัดกับกฎหมาย^{๔๑}

๔) ปัญหาการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่โดยเฉพาะขนาดเล็กผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปรับปรุงได้สาเหตุจากไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน^{๔๒}

เมื่อพิจารณาปัญหาด้านประเมินผลแล้วจะพบว่าสถานประกอบกิจการมีการกำหนดเป้าหมายของงานความปลอดภัยในการทำงานได้ชัดเจนและติดตามให้มีการดำเนินการตามเป้าหมาย คือมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการดำเนินการมีวัตถุประสงค์อะไร มีเป้าหมายอย่างไร ดำเนินการเมื่อใด เช่น กำหนดวัตถุประสงค์จะลดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานให้เป็น “ศูนย์” ภายในระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งก็จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกิจกรรมเพื่อการลดอุบัติเหตุ ผู้บริหารต้องควบคุมและติดตามแผนดำเนินการนั้นให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ปัญหาด้านการประเมินของสถานประกอบกิจการ จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และเกณฑ์การควบคุมงานขึ้นไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การควบคุมงานนั้น หมายถึง มาตรฐานของงาน สถิติความปลอดภัย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสูญเสียต่างๆ ที่จะใช้ประโยชน์ในการควบคุมงานและการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร โดยมีผู้รับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานดำเนินการรวบรวมข้อมูลมาจัดทำเกณฑ์การควบคุมกำหนดเป็นมาตรฐานของงานเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การควบคุมการปฏิบัติงานต่อไป ปัญหาจึงมีความเกี่ยวพันต่อเนื่องกันตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความปลอดภัยของผู้รับผิดชอบนำมาจัดทำเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานกำหนดให้ผู้บริหารสั่งการและควบคุมงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ในกระบวนการดังกล่าวก็จะทำให้การประเมินผลไม่ได้ผลเท่าที่ควร

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุญยะสง, ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายอนันต์ บวรเนาวรรักษ์, หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุญยะสง, ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ จังโส, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวาน เท็กซ์ไทล์ จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ตลอดจนขนาดของสถานประกอบการก็เป็นปัญหาของการประเมินผลอีกประเด็นหนึ่งเพราะสถานประกอบการขนาดเล็กขาดความพร้อมทั้งด้านของบุคลากรผู้รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลกำหนดเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานของงานขึ้นก็จะทำให้การประเมินผลไม่มีเกณฑ์หรือมาตรฐานของงานมาวัดผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๔๓}

ในการบริหารงานด้านการประเมินผลปัญหาที่สำคัญจึงไม่ใช่ปัญหาด้านโครงสร้าง (Structure) แต่เป็นปัญหาทางด้านการปฏิบัติหน้าที่ (Function) ดังนั้นงานด้านปฏิบัติหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลในทุกระดับ ทั้งในด้านผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามโครงสร้างอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคลากรของสถานประกอบการต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นตัวขับเคลื่อนกับหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๔๔}

๕) สภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าข้อดีในด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานการบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) การปรับปรุงผลการดำเนินงานเป็นการพิจารณาแก้ไขแผนงานที่วางไว้กับผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริงให้รัดกุมถูกต้อง อันเป็นการทำให้ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน^{๔๕}

๒) ผู้บริหารระดับสูงอาจต้องแก้ไขมาตรฐานและเกณฑ์ควบคุมงานเดิมที่กำหนดขึ้นหรือบางครั้งอาจต้องมีการจัดองค์กรใหม่ หรือวางวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมใหม่ ซึ่งเป็นมาตรการที่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีส่วนในการดำเนินการปรับปรุงได้โดยตรง^{๔๖}

๓) การปรับปรุงผลการดำเนินงานเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งสามฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการร่วมกันปรับเปลี่ยนแก้ไขแผนงานที่มีการดำเนินการแล้วมีข้อมูลบ่งชี้ว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น^{๔๗}

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายพินิจ นิยม, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท คิงส์ฟิสเซอร์ โฮลดิ้ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่สุวรรณาราม อ.เมือง จ.เพชรบุรี, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายกฤษดา กวยกือ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวานโพลีเอสเตอร์ จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุญยะสง, ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ จังโส, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวานเท็กซ์ไทล์ จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๒. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานการบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาในการประสานงานของผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงานในสถานประกอบกิจการเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้มาทำการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้อุบัติเหตุหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุลดลง^{๔๘}

๒) ปัญหาขั้นตอนในการปรับแก้ไขมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ หรือการวางวิธีปฏิบัติใหม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานอาจกระทบการสั่งการ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจหรือมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แผนงานมีผลต่อการลดความเสี่ยงหรืออุบัติเหตุจากการทำงานลง^{๔๙}

๓) ปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงานไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานทำให้ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานเพื่อใช้เปรียบเทียบกับแผนงานเดิมไม่เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง^{๕๐}

๔) ปัญหาการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนให้มีการใช้ในการป้องกันอันตราย ผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้งานเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยน ซึ่งทำให้การแก้ไขปรับปรุงผลการดำเนินงานป้องกันอันตรายจากการทำงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๕๑}

๕) ปัญหาขาดการให้การฝึกอบรมผู้บริหารระดับกลางความรู้ด้านการวางแผนการปรับปรุงแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้การสั่งการ ควบคุม ดูแลด้านงานความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๕๒}

เมื่อพิจารณาปัญหาด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานพบว่าเป็นปัญหาที่เป็นการปรับปรุงแผนงานเดิม หรือเกณฑ์ มาตรฐานเดิมที่กำหนดไว้ จากการที่มีการรวบรวมข้อมูลของผู้รับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานได้นำมากำหนดเป็นแผนงานเสนอผู้บริหารอนุมัติเป็นแผนงานหรือมาตรฐานงานขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงหรือไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งในการปฏิบัติงานตามแผนงานความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการนั้น เมื่อมีการใช้แผนงานในการปฏิบัติงานไปแล้วมีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบและหาความ

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุญยะสง, ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายมนต์ สายเมือง, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท สัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายรัชชัย พงษ์เศวต, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท พัทธยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางสาวอาลีนา เรียงเสนา, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เอ เซียนฟีด จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

แตกต่างระหว่างแผนที่วางไว้กับผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง จึงพิจารณาแก้ไขหรือวางแผนดำเนินงานใหม่ให้รัดกุมถูกต้อง

ผลกระทบด้านการประเมินผลการดำเนินงานคือ ขนาดของสถานประกอบกิจการมีความแตกต่างกัน คือสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทำให้ความพร้อมของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การประเมินผลการดำเนินงานมีปัญหา เพราะสถานประกอบกิจการขนาดเล็กมีปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับเทคนิคขั้นสูง หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนงานความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยง การจัดทำกิจกรรมด้านการรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุ ที่จะทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานเดิม หรือเกณฑ์มาตรฐานของงานมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นปัญหาและผลกระทบด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่เกิดจากความไม่พร้อมของผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลางที่ถูกจำกัดด้วยงบประมาณ ขาดกำลังบุคลากร ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารต้องวางแผนกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อรองรับการในการปรับปรุงผลการดำเนินงานตลอดจนการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า ประเด็นปัญหาและผลกระทบของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก มีประเด็นปัญหาโดยรวมพบว่า

- **ด้านการจัดทำนโยบาย** สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัย ผู้รับผิดชอบจะเป็นผู้กำหนดและนำเสนอให้ผู้บริหารลงนามประกาศนโยบาย และเมื่อมีการประกาศใช้แล้วไม่มีการดำเนินการตามนโยบายและทบทวนนโยบายให้ทันสมัยเท่าที่ควร โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางเพราะมีปัญหาผู้บริหารและผู้รับผิดชอบยังไม่ครบถ้วน หรือมีความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับความรู้ในการบริหารนโยบาย และอีกประการที่เป็นปัญหาโดยทั่วไปจำนวนมากคือไม่มีการกำหนดนโยบายแผนงานที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในนโยบายและแผนงาน สุดท้ายจะเป็นปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น บุคลากรผู้รับผิดชอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เป็นต้น

- **ด้านการจัดองค์กร** สถานประกอบกิจการยังขาดบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้มีในหน่วยงาน เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับเทคนิค ที่กฎหมายกำหนดไว้ตามประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือในบางกรณีมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบที่ไม่ตรงสายงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้งานด้านความปลอดภัยไม่ได้รับการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดและป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้เท่าที่ควร ซึ่งส่วนใหญ่จะมีปัญหามาจากผู้บริหารไม่มีความรู้ด้านการจัดองค์กรความปลอดภัยตามกฎหมาย จึงเห็นว่าเป็นเรื่องสิ้นเปลืองในการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละระดับ จึงไม่มีการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยโดยตรง และไม่สนับสนุนหรืออนุมัติงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตราย

สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนการไม่สนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการส่งผู้รับผิดชอบอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม เพราะมีความคิดเกี่ยวกับกำลังผลิตเพียงด้านเดียวไม่ตระหนักด้านการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้ผู้รับผิดชอบงาน

- **ด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ** ผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยจัดทำแผนงานไม่ตรงกับความเสี่ยงหรือการดำเนินการที่จำเป็นสำหรับสถานประกอบกิจการ แต่จะจัดทำแผนงานโดยนำแบบจากทางราชการมาจัดทำเป็นแผนงานความปลอดภัยจัดส่งให้แก่ส่วนราชการเท่านั้น ส่วนการนำไปปฏิบัติปัญหาจะเกิดกับสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่ส่วนใหญ่จะไม่ปฏิบัติตามแผนงานที่จัดทำขึ้นไว้ ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดเล็กขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงาน การนำกิจกรรมในแผนงานมาปฏิบัติ เปรียบเทียบกับการปฏิบัติจริงที่ผ่านมาจึงประเมินผลออกมาเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติตามแผนงาน ว่าบรรลุหรือสำเร็จเพียงใด

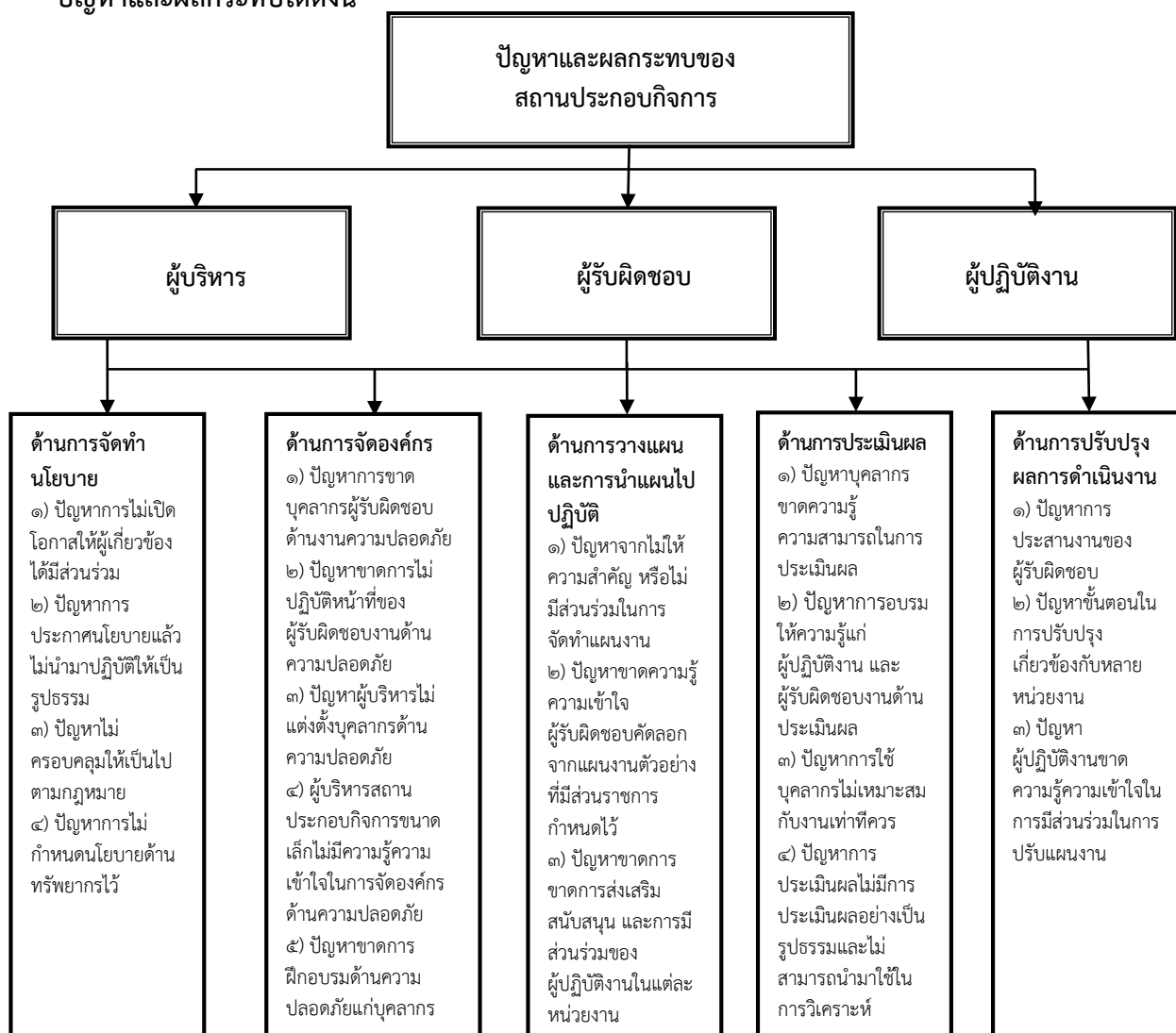
- **ด้านการประเมินผล** ด้านการฝึกอบรมไม่ชัดเจนบางสถานประกอบกิจการไม่มีการอบรมให้เป็นไปตามกฎหมายและไม่มีการติดตามผลการฝึกอบรมทำให้การประเมินผลไม่ได้ข้อมูลนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

- **ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน** มีปัญหาด้านการประสานงานระหว่างผู้รับผิดชอบ คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขบางครั้งจะกระทบถึงสายการบังคับบัญชาการสั่งการทำให้ล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนแผนงานได้ ส่วนผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน มักไม่ให้ข้อมูลที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานอันเป็นผลไปสู่การปรับแผนงาน

ผลกระทบ จากงานบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกทั้ง ๕ ด้าน จะทำให้การป้องกันอันตรายจากการทำงานมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุที่มีอยู่ไม่ได้รับการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ผลกระทบจากการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของทั้งสถานประกอบกิจการ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองที่ไม่ใส่ใจหรือตระหนักด้านการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ หากพิจารณาจากหลักการบริหารความปลอดภัยทั้ง ๕ ด้านข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะอยู่ที่คน (Man) คือผู้บริหาร ที่เป็นผู้กำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน อนุมัติแผนงานความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนติดตามประเมินผล ปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนงานใหม่ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ**ผู้บริหาร** ส่วนการขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยซึ่งกฎหมายได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้โดยตรง คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ แต่ที่มีบทบาทและมีหน้าที่สำคัญในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับเทคนิค ซึ่งเป็น**ผู้รับผิดชอบ** ส่วนในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจะมีการทำงานในสถานประกอบกิจการที่เรียกว่า

ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรทั้งสามดังกล่าวจะเป็นผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาและผลกระทบของการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

จากประเด็นสำคัญดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของ
ปัญหาและผลกระทบได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงปัญหาและผลกระทบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของ
สถานประกอบกิจการ

จากแผนภูมิสามารถอธิบายได้ว่า ปัญหาการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการทั้ง ๕ ด้าน

- **ด้านที่ ๑ ด้านการจัดทำนโยบาย** ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือปัญหาการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือข้อมูลไม่ตรงกับสภาพปัญหาความเสี่ยงของสถานประกอบกิจการจริง สำหรับปัญหาการนำนโยบายไปประกาศใช้ หรือการขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และไม่มีบททบทวนนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนปัญหาการกำหนดนโยบายไม่ครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และปัญหาการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- **ด้านที่ ๒ การจัดองค์กร** ปัญหาการขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านงานความปลอดภัยในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพไม่เพียงพอ และมีปัญหาการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร ทำให้การป้องกันอุบัติเหตุและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ปัญหาของสถานประกอบกิจการที่ผู้บริหารไม่แต่งตั้งบุคลากรด้านความปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีความบกพร่องในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการ ซึ่งปัญหาผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรด้านความปลอดภัย ทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดการวางแผนงาน และประเมินความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และปัญหาขาดการสนใจในการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและขาดการตรวจสอบความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

- **ด้านที่ ๓ การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ** ปัญหาผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้หน่วยงานอื่นปฏิบัติตามแผนงาน ส่วนอีกปัญหาของการจัดทำแผนงานคือผู้รับผิดชอบคัดลอกจากแผนงานตัวอย่างที่มีการกำหนดไว้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นำส่งรายงานให้ทางราชการ แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำแผนงานมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ไม่เกิดผลต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดความปลอดภัยขึ้นในสถานประกอบกิจการอย่างจริงจัง ส่วนปัญหาขาดการส่งเสริม สนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบกิจการ และปัญหาขาดการวางแผนด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน

- **ด้านที่ ๔ ด้านการประเมินผล** ปัญหาผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง ปัญหาการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการประเมินผลงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีติดตามผลหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารมีปัญหา

การใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานประกอบกิจการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จึงมอบหมายงานความปลอดภัยในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่บุคคล ปฏิบัติหน้าที่แทนซึ่งเป็นการขัดกับกฎหมาย ปัญหาการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่โดยเฉพาะขนาดเล็กผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปรับปรุงได้สาเหตุจากไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และ

- **ด้านที่ ๕ ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน** พบปัญหาในการประสานงานของผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงานในสถานประกอบกิจการเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้มาทำการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้อุบัติเหตุหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุลดลง ตลอดจนปัญหาจากขั้นตอนในการปรับแก้ไขมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์หรือการวางวิธีปฏิบัติใหม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานอาจรทบการสั่งการ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจหรือมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แผนงานมีผลต่อการลดความเสี่ยงหรืออุบัติเหตุจากการทำงานลง และปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานทำให้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานเพื่อใช้เปรียบเทียบกับแผนงานเดิมไม่เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์

๑. ควรนำหลักการบริหารมาประยุกต์กับหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อสามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมและให้ได้ผลอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้นำหลักธรรมไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี แล้วนำไปเผยแพร่ในการใช้งานในสถานประกอบกิจการอื่นได้จริงเช่น การนำหลักอัมมัญญา (รู้เหตุ) และหลักอัตถัญญา (รู้ผล) มาประยุกต์กับหลักการจัดทำนโยบาย เพราะมีทั้งสาเหตุของการทำนโยบายและเล็งเห็นผลหรือเป้าหมายอันใด ซึ่งผู้จัดทำนโยบายจะต้องมีทั้งสองหลักธรรมในการจัดทำนโยบายในการบริหารความปลอดภัย^{๕๓}

๒. ควรให้มีการนำหลักการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ กับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประยุกต์ใช้เพื่อพิจารณาความเหมาะสมโดยเฉพาะระดับผู้บริหารที่ต้องมีหลักพอประมาณในการวางแผน (มัตตัญญา) เช่น งบประมาณ และมีระยะเวลาที่ต้องกำหนดไว้ในแผนงาน (กาลัญญา) รู้เวลาว่าจะต้องดำเนินการเมื่อใดควรทำอะไร^{๕๔}

๓. ควรประยุกต์หลักการจัดองค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงานกับหลักอัตถัญญา (รู้ตน) ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถใดที่จะอยู่ในองค์กรบทบาทหน้าที่ใดในการบริหาร ความ

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายกฤษดา กวยกิจ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวานโพลีเอสเตอร์ จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่กฎหมายความปลอดภัยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร ระดับวิชาชีพ เป็นต้น^{๕๕}

๔. การประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงานผู้รับผิดชอบเช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และจะต้องมีความรู้ด้านการประเมินความเสี่ยงในพื้นที่ต่างๆ ซึ่งเป็นบุคคลที่สมควรจะมีหลักปรัชญา (รู้ชุมชน) มาใช้ในการปฏิบัติงาน^{๕๖}

๕. ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานควรทราบถึงพื้นฐานของบุคลากรผู้ได้รับผลหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นซึ่งมักจะมาจากตัวบุคคลเป็นส่วนมากจึงควรที่จะนำหลักบุคคล (รู้บุคคล) มาปรับประยุกต์ใช้สำหรับการนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๕๗}

๔.๑.๒ ท่านคิดว่า หลักสัปปริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกควรมีการนำมาใช้อย่างไร

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักสัปปริสธรรม ๗ สำหรับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ในการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมการบริหารตนเองในทุกด้าน โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน ประกอบด้วย ๑) อัมมัญญาตา ความเข้าใจกฎ ระเบียบ กติกา มติ สิ่งที่ต้องทำ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบ เป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๕๘} ๒) อัตถัญญาตา การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงมีการวางแผนที่ดี การวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์กร และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล^{๕๙} ๓) อัตตัญญาตา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม รู้จักจุดด้อย จุดแข็งและขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กร^{๖๐} ๔) มัตตัญญาตา พิจารณาใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุด การบริหารและการบริการที่สะดวก รวดเร็ว รู้จักกระทำในภารกิจต่างๆ อย่าง

^{๕๕} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมณคล, เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายรัชชัย พงษ์เศวต, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท พัทยาฟูดอินดัสตรี จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเนแพคเกจิงแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่สุวรรณาราม อ.เมือง จ.เพชรบุรี, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระเทพสาครมุนี, เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม อ.เมือง จ.สมุทรสาคร, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๖๐} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมณคล, เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗.

รอบคอบ รอบรู้และมีภูมิคุ้มกัน^{๖๑} ๕) กาลัญญตา รู้จักในการบริหารเวลาของตนและระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ตรงต่อเวลาในการนัดหมายต่างๆ และประชุม รู้จักคิด รู้จักพูดที่เหมาะสมกับในโอกาสต่าง ๆ และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน^{๖๒} ๖) ปริสัณญตา เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา รู้จักชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสนองความต้องการต่อชุมชน การประพุดิตนให้เหมาะสมกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ^{๖๓} และ ๗) บุคคลัญญตา รู้ตนเอง รู้เป้าหมายขององค์กร รู้ในความสามารถของบุคคล และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้^{๖๔}

สรุป การวิเคราะห์-สังเคราะห์ข้อมูล

แนวคิด ทฤษฎีและหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสม คือหลักการบริหารของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคลากร คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานจึงต้องมีการประยุกต์หลักสัปปริสธรรม ๗ ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) อัมมัญญตา ความเข้าใจกฎ ระเบียบ กติกา ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนคือผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำ รู้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่มีการกำหนดไว้ เป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒) อัตถัญญตา เป็นการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จซึ่งหมายถึงการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีการวางแผนที่ดี การวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์กร และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๓) อัตตัญญตา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ และคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ รู้จักจุดด้อย จุดแข็งและขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กร ๔) มัตตัญญตา พิจารณาใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุดด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ การบริหารและการบริการที่สะดวก รวดเร็ว รู้จักกระทำการในภารกิจต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบรู้และมีภูมิคุ้มกัน ๕) กาลัญญตา รู้จักในการบริหารเวลาของตนและระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ตรงต่อเวลาใน

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เข้าทีอีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นายรัชชัย พงษ์เศวต, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท พัทยาฟูดอินดัสตรี จำกัด จ.สมุทรสาคร, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายสิทธิธิจ บุนยะสง, ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๗ สำนักความปลอดภัยแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การนัดหมายต่างๆ และประชุม รู้จักคิด รู้จักพูดที่เหมาะสมกับในโอกาสต่างๆ และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ๖) ปรีศัญญาตา เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา รู้จักชุมชนด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสนองความต้องการต่อชุมชน การประพฤติตนให้เหมาะสมกับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นๆ และ ๗) ปุคคัลลัญญาตา รู้ตนเอง รู้เป้าหมายขององค์กร รู้ในความสามารถของบุคคล และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้

ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์

๑. ควรจัดให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติธรรม เพื่อให้นำหลักธรรมไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี แล้วนำไปเผยแพร่ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และครอบครัวต่อไป^{๖๕}

๒. จัดให้มีระบบการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ เสนอให้มีหัวข้อการประเมินเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประยุกต์ใช้กับงานความปลอดภัยในการทำงานเพื่อประกอบการพิจารณาความเหมาะสมโดยเฉพาะระดับผู้บริหาร^{๖๖}

๓. ควรมีจัดการประกวดแข่งขันการสวดมนต์ในองค์กร เนื่องในวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา ปีละ ๑ ครั้ง และมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ชนะการประกวด^{๖๗}

๔. สถานประกอบกิจการควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมธรรมะในองค์กร^{๖๘} เช่น ชมรมความปลอดภัยเชิงพุทธ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรรวมกันและร่วมกันปฏิบัติศาสนกิจในวันสำคัญทางพุทธศาสนา ทำบุญตักบาตรร่วมกัน^{๖๙} การถ่ายทอดบอกกล่าวเล่าเรื่องพุทธประวัติ การรวบรวมพุทธวจนะและเผยแพร่ในองค์กร โดยสอดแทรกไปด้วยการทำงานให้มีความปลอดภัย ทั้งการเผยแพร่เป็นป้ายข้อความด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือภาษาความปลอดภัยสอดแทรกในการประชุมต่างๆ^{๗๐}

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๖} นายกฤษดา กวยกือ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวานโพลีเอสเตอร์ จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่สุวรรณาราม อ.เมือง จ.เพชรบุรี, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นางสาวอาลีนา เรียงเสนา, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เอเชียนฟีด จำกัด จ.เพชรบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ จังโส, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท กังวาน เท็กซ์ไทล์ จำกัด จ.ราชบุรี, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสอนและปฏิบัติทำสมาธิวิปัสสนาขั้นพื้นฐานในองค์กร เป็นระยะๆ เพื่อให้ใจสงบ มีสติและมีสมาธิในการทำงานและดำรงชีวิตอย่างปลอดภัยทั้งในและนอก เวลาการทำงาน^{๗๑}

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลสภาพทั่วไป ของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย ทั้งสามขนาดของสถานประกอบกิจการ ภาพรวม ด้านความรู้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมสัปปริสธรรม ๗ ด้วยหลักธัมมัญญาตาประยุกต์กับการจัดทำนโยบาย หลักอรรถัญญาตาประยุกต์กับการจัดทำนโยบาย หลักอรรถัญญาตาประยุกต์กับการจัดองค์กร หลักมัตตัญญาตาประยุกต์กับการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ หลักกาลัญญาตาประยุกต์กับการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ หลักปริสัญญาตาประยุกต์กับการประเมินผล และหลักปุคคลัญญาตาประยุกต์กับการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาจำนวนและร้อยละ ในแต่ละข้อ นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการ ที่อยู่ในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย เป็นค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ (%)
ชาย	๒๔๙	๖๒.๓
หญิง	๑๕๑	๓๗.๗
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐

^{๗๑}สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่สุวรรณาราม อ.เมือง จ.เพชรบุรี, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง โดยมีเพศชาย จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓ และเพศหญิง จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ (%)
๑๘-๓๐ ปี	๑๔๙	๓๗.๒
๓๑-๔๐ ปี	๑๐๐	๒๕.๐
๔๑-๕๐ ปี	๕๑	๑๒.๘
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๐๐	๒๕.๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ รองลงมาคืออายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และน้อยที่สุดมีอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘

ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ (%)
โสด	๒๕๑	๖๒.๗
สมรส	๑๔๙	๓๗.๒
หย่าร้าง/หม้าย	-	-
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีสถานะโสด จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗ รองลงมา มีสถานะสมรส จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒

ตารางที่ ๔.๔ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	๒๐๐	๕๐
ปริญญาตรี	๒๐๐	๕๐
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก	-	-
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ปริญญาตรี จำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐

ตารางที่ ๔.๕ จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ (%)
ผู้บริหาร	๕๑	๑๒.๘
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน	๕๐	๑๒.๕
คณะกรรมการความปลอดภัยฯ	๑	๐.๒
ตัวแทนพนักงาน	๒๙๘	๗๔.๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานระดับต่างๆ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นตัวแทนพนักงานระดับต่างๆ จำนวน ๒๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕ เป็นผู้บริหารจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ และเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยฯ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒

ตารางที่ ๔.๖ จำนวน และร้อยละของอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า ๑ ปี	๔๙	๑๒.๒
๑-๕ ปี	๑๙๙	๔๙.๘
๕-๑๐ ปี	๑๐๑	๒๕.๒
๑๑-๒๐ ปี	๕๑	๑๒.๘
๒๐ ปีขึ้นไป	-	-
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มากที่สุดอายุ ๑-๕ ปี จำนวน ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘ อายุงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ อายุงาน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ และอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไปไม่มี

ตารางที่ ๔.๗ จำนวน และร้อยละของอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

อายุงานด้านความปลอดภัย	จำนวน	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า ๑ ปี	๑๔๙	๓๗.๓
๑-๕ ปี	๑๙๘	๔๙.๕
๕-๑๐ ปี	๑	๐.๒
๑๑-๒๐ ปี	๕๒	๑๓.๐
๒๐ ปีขึ้นไป	-	-
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มากที่สุด ๑-๕ ปี จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕ ทำงานมาน้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓ ทำงานมา ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐ และทำงานมา ๒๐ ปีขึ้นไปไม่มี

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

การศึกษา “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” โดยวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการบริหาร ๕ ด้านกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวม

ข้อ	การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	หลักอัมมัญญา	๓.๖๒	๐.๖๐	มาก
๒.	หลักอัตถัญญา	๓.๖๐	๐.๖๔	มาก
๓.	หลักอิตถัญญา	๓.๕๐	๐.๖๐	มาก
๔.	หลักมัตตัญญา	๓.๒๓	๐.๔๒	ปานกลาง
๕.	หลักกาลัญญา	๓.๖๐	๐.๕๙	มาก
๖.	หลักปริสสัญญา	๓.๔๐	๐.๕๖	ปานกลาง
๗.	หลักปุคคลัญญา	๓.๔๗	๐.๔๘	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๙	๐.๕๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ ระดับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหลักธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมาก และหลักมัตตัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.23$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ ว่าด้วยการจัดทำนโยบายด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักธรรมมัญญา ดังนี้

n = ๔๐๐

ข้อ	๑. หลักธัมมัญญาประยุกต์กับการจัดทำนโยบาย	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	หน่วยงานท่านให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	3.62	0.49	มาก
๒.	หน่วยงานท่านมีการประกาศและประชาสัมพันธ์นโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.62	0.49	มาก
๓.	หน่วยงานท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เสมอ	3.62	0.45	มาก
๔.	หน่วยงานท่านมีการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และชัดเจน	3.63	0.87	มาก
๕.	หน่วยงานท่านมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม	3.62	0.71	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.60	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาพบว่า หน่วยงานท่านมีการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 3.63$) และที่เหลือค่าเฉลี่ยเท่ากันคือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการจัดทำนโยบายด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักอรรถกถา ดังนี้

ข้อ	๒. หลักอรรถกถา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) ประยุกต์กับการจัดทำนโยบาย	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	๓.๖๒	๐.๗๐	มาก
๒.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดนโยบาย ควบคุม สั่งการ ให้งานด้านความปลอดภัยในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	๓.๓๗	๐.๗๐	ปานกลาง
๓.	หน่วยงานท่านมีการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรให้มีการลดอุบัติเหตุในการทำงานลง และมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๗	๐.๖๐	มาก
๔.	หน่วยงานท่านมีการนำผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	๓.๖๓	๐.๔๙	มาก
๕.	หน่วยงานท่านมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่ลดอุบัติเหตุ การเสียชีวิต และการบาดเจ็บให้เห็นชัดเจนขึ้น	๓.๕๐	๐.๗๑	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๖๐	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๓.๖๐$) เมื่อพิจารณาพบว่า หน่วยงานท่านมีการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรให้มีการลดอุบัติเหตุในการทำงานลง และมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = ๓.๘๗$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดหน่วยงานท่านมีการกำหนดนโยบาย ควบคุม สั่งการ ให้งานด้านความปลอดภัยในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๓๗$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการจัดองค์กร ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักอรรถัตถุญตา ดังนี้

n = ๔๐๐

ข้อ	๓. หลักอรรถัตถุญตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ประยุกต์กับการจัดองค์กร	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	หน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๐	๐.๕๑	มาก
๒.	หน่วยงานท่านมีการกำหนด คุณสมบัติ หน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๓.๒๖	๐.๖๖	ปานกลาง
๓.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกตามหน้าที่รับผิดชอบ	๓.๖๒	๐.๔๙	มาก
๔.	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ หรือมีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบแทนกันได้	๓.๓๘	๐.๖๙	ปานกลาง
๕.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๓.๗๕	๐.๖๖	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๐	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๓.๕๐$) เมื่อพิจารณาพบว่า หน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๕$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด หน่วยงานท่านมีการกำหนด คุณสมบัติ หน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน คือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๒๖$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักมัตตัญญูตา ดังนี้

n = ๔๐๐

ข้อ	๔. หลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ประยุกต์กับการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	หน่วยงานท่านมีการนำการรู้จักความพอดี รู้จักการเดินทางสายกลางและมีความสนใจใฝ่หาใช้ในการวางแผนงาน	๓.๑๓	๐.๖๐	ปานกลาง
๒.	หน่วยงานท่านมีการนำความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนอย่างเหมาะสม	๓.๐๑	๐.๑๒	ปานกลาง
๓.	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการรู้จักประมาณตน ในการบริหารแผนงานตามศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติตามแผนงาน	๓.๒๖	๐.๔๔	ปานกลาง
๔.	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการประมาณการให้เหมาะสมตามแผนงานทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้ติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสูงสุด	๓.๒๕	๐.๔๓	ปานกลาง
๕.	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามแผนงาน และบุคลากรด้านความปลอดภัยมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	๓.๔๙	๐.๕๐	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๒๓	๐.๔๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๓.๒๓$) เมื่อพิจารณาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามแผนงาน และบุคลากรด้านความปลอดภัยมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๔๙$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด หน่วยงานท่านมีการนำความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนอย่างเหมาะสม คือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๐๑$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักกาลัญญา ดังนี้

n = ๔๐๐

ข้อ	๕. หลักกาลัญญา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหาร เวลา อย่างเหมาะสม) ประยุกต์กับการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	หน่วยงานท่านมีการวางแผนงานความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	๓.๖๒	๐.๔๘	มาก
๒.	หน่วยงานท่านมีการปฏิบัติตามแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์	๓.๖๓	๐.๔๘	มาก
๓.	หน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาและมีการปฏิบัติตรงต่อเวลาที่กำหนดตามแผนงานเสมอ	๓.๗๔	๐.๔๔	มาก
๔.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนฉุกเฉินไว้ตามชนิดของสถานการณ์ เช่น อัคคีภัย สารเคมีรั่วไหล น้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น	๓.๕๐	๐.๘๖	มาก
๕.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานไว้	๓.๕๐	๐.๗๑	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๐	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๓.๖๐$) เมื่อพิจารณาพบว่า หน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาและมีการปฏิบัติตรงต่อเวลาที่กำหนดตามแผนงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๔$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด หน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนฉุกเฉินไว้ตามชนิดของกับกำหนดเวลาและมีการปฏิบัติตรงต่อเวลาที่กำหนดตามแผนงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสถานการณ์ เช่น อัคคีภัย สารเคมีรั่วไหล น้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น และหน่วยงานท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานไว้ คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๕๐$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการประเมินผล ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

n = ๔๐๐

ข้อ	๖. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้) ประยุกต์กับการประเมินผล	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานมีการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓.๕๐	๐.๕๐	มาก
๒.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานมีความรอบรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายได้เป็นอย่างดี	๓.๒๖	๐.๖๖	ปานกลาง
๓.	หน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้านความปลอดภัยทั้งในหน่วยงานและในชุมชนใกล้เคียง	๓.๒๖	๐.๖๖	ปานกลาง
๔.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการตรวจประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๓	๐.๔๙	มาก
๕.	หน่วยงานท่านมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น อุปกรณ์ป้องกัน	๓.๓๕	๐.๕๐	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๐	๐.๕๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๓.๔๐$) เมื่อพิจารณาพบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการตรวจ ประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๔$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานมีความรอบรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายได้เป็นอย่างดีและหน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้านความปลอดภัยทั้งในหน่วยงานและในชุมชนใกล้เคียง คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๒๖$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการว่าด้วยการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามหลักปุคคลัญญุตฯ ดังนี้

n = ๔๐๐

ข้อ	๗. หลักปุคคลัญญุตฯ (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน) ประยุกต์กับการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	ระดับการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสามารถในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี	๓.๖๒	๐.๒๕	มาก
๒.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสามารถในการประสานงานเป็นอย่างดี	๓.๖๒	๐.๔๙	มาก
๓.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๓.๒๕	๐.๖๖	ปานกลาง
๔.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการติดตาม ตรวจสอบการวัดผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓.๓๘	๐.๔๙	ปานกลาง
๕.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการแก้ไข และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุให้มีความปลอดภัยในการทำงาน	๓.๕๐	๐.๕๑	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๗	๐.๔๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๕ ระดับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๓.๔๐$) เมื่อพิจารณาพบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการตรวจประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๔$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานมีความรอบรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายได้เป็นอย่างดีและหน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้านความปลอดภัยทั้งในหน่วยงานและในชุมชนใกล้เคียง คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๒๖$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตามรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖ - ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก
พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก การบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. การกำหนดนโยบาย	๑๑ คน
๒. การจัดองค์กร	๑๕ คน
๓. การจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผน	๑๒ คน
๔. การประเมินผลงาน	๑๒ คน
๕. การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	๘ คน

ตารางที่ ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก
พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า ผู้บริหาร
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการ ของสถานประกอบกิจการในเขตสาม
จังหวัดภาคตะวันตก ได้แสดงความเห็นดังนี้ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนอยู่แล้ว จำนวน ๑๑ คน
มีการจัดองค์กรที่ชัดเจน จำนวน ๑๕ คน มีการจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผนที่เหมาะสม
จำนวน ๑๒ คน มีการประเมินผลงานที่ชัดเจน จำนวน ๑๒ คน และมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
ที่เหมาะสม จำนวน ๘ คน ตามลำดับ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถาน
ประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีการกำหนดนโยบายชัดเจน การจัดองค์กรที่ชัดเจน
การจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผนที่เหมาะสม การประเมินผลงานที่ชัดเจน และมีการปรับปรุง
ผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ตารางที่ ๔.๑๗ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก
พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก
หลักสัปปริสธรรม ๗

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. หลักอัมมัญญตา	๙ คน
๒. หลักอัตถัญญตา	๑๓ คน
๓. หลักอัตตัญญตา	๑๑ คน
๔. หลักมัตตัญญตา	๗ คน
๕. หลักกาลัญญตา	๘ คน
๖. หลักปริสสัญญตา	๑๒ คน
๗. หลักปุคคลัญญตา	๑๐ คน

ตารางที่ ๔.๑๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่าผู้บริหาร
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการ ของสถานประกอบกิจการในเขตสาม

จังหวัดภาคตะวันตก ได้แสดงความเห็นดังนี้ สถานประกอบกิจการมีการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักธัมมัญญุตา จำนวน ๙ คน ตามหลักอรรถัญญุตา จำนวน ๑๓ คน ตามหลักอรรถัญญุตา จำนวน ๑๑ คน ตามหลักมัตตัญญุตา จำนวน ๗ คน ตามหลักกาลัญญุตา จำนวน ๘ คน ตามหลักปริสัญญุตา จำนวน ๑๒ คน และตามหลักปุคคลัญญุตา จำนวน ๑๐ คน ตามลำดับ

สรุป งานวิจัยเชิงปริมาณ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐๐ คน จากแบบสอบถามแสดงความเห็นดังนี้

การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ๑) ด้านการบริหารด้วยหลักธัมมัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒) ด้านการบริหารด้วยหลักอรรถัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๓) ด้านการบริหารด้วยหลักอรรถัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๔) ด้านการบริหารด้วยหลักมัตตัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ๕) ด้านการบริหารด้วยหลักกาลัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๖) ด้านการบริหารด้วยหลักปริสัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ ๗) ด้านการบริหารงานด้วยหลักปุคคลัญญุตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าในการการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ในการบริหารด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผน ด้านการประเมินผลงาน และด้านการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีข้อสรุปในภาพรวมของทุกด้านอยู่ในระดับการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๘ Matrix การบริหารความปลอดภัยในการทำงานกับหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก

หลักพุทธธรรม สัปปุริสธรรม ๗	การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน			ข้อสรุป
	ผู้บริหาร	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ปฏิบัติงาน	
ธัมมัญญุต	นำหลักธัมมัญญุตามาใช้ในงานบริหารให้ยึดหลักนี้ในการปฏิบัติกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่มีมาตรฐานเชิงซ้อน ให้ความเป็นธรรมมากที่สุด	นำหลักธัมมัญญุตามาใช้ในงานบริการให้บุคลากรที่รับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามขั้นตอนด้วยคุณธรรมด้วยความจริงใจ	นำหลักธัมมัญญุตามาใช้ในงานสนับสนุนให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานยึดหลักการมีเหตุที่เกิขึ้นคืออุบัติเหตุ ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยโดยทุกฝ่าย	นำหลักธัมมัญญุตามาใช้ในการปฏิบัติกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและไม่มีการเลือกปฏิบัติ
อรรถัญญุต	นำหลักอรรถัญญุตามาใช้ในงานบริหารแก่ผู้บริหารโดยยึดหลักการเกิดผลคืออุบัติเหตุที่ผู้บริหารต้องตระหนักการปฏิบัติหน้าที่ให้ทราบผลที่เกิดแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	นำหลักอรรถัญญุตามาใช้ในงานบริการให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร	นำหลักอรรถัญญุตามาใช้ในงานสนับสนุนให้บุคลากรภายในยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม ให้ข้าราชการผู้บริหาร สนับสนุนด้วยคุณธรรม	นำมาใช้แก่บุคลากรในทุกระดับโดยยึดหลักการเกิดผลคืออุบัติเหตุที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักการปฏิบัติหน้าที่ให้ทราบผลที่เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน

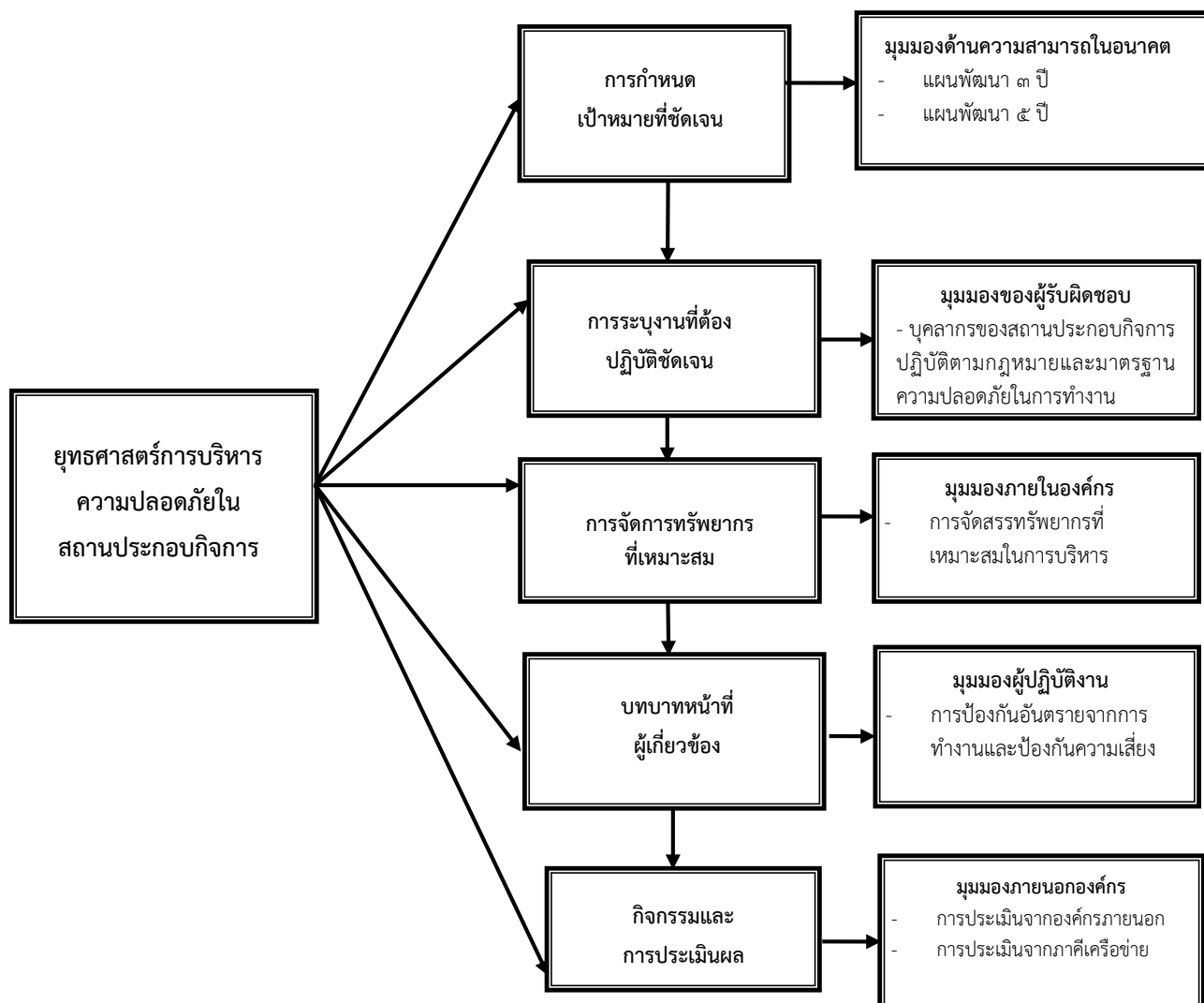
ตารางที่ ๔.๑๘ Matrix การบริหารความปลอดภัยในการทำงานกับหลักพุทธธรรมของสถานประกอบ
กิจการในเขตภาคตะวันตก (ต่อ)

หลักพุทธธรรม สัปปุริสธรรม ๗	การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน			ข้อสรุป
	ผู้บริหาร	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ปฏิบัติงาน	
อรรถัญญตา	นำหลักอรรถัญญตามาปรับใช้ในงานบริหารความปลอดภัย โดยตระหนักในหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ	นำหลักความตระหนักในหน้าที่ของผู้รับผิดชอบความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และรู้หน้าที่ในการที่ต้องฝึกอบรมให้แก่หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ต้องมีความเป็นผู้รู้ตนเองของผู้ปฏิบัติงานว่าต้องมี ความเข้าใจและรู้ขณะปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย รู้ความเสี่ยงต่ออันตราย ระมัดระวังการเกิดอุบัติเหตุ	นำมาปรับใช้ในงานบริหารความปลอดภัย โดยตระหนักการปฏิบัติหน้าที่ของทุกฝ่ายในการป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ
มัตตัญญตา	นำหลักมัตตัญญตามาปรับใช้ในงานบริหาร โดยผู้บริหารการร่วมคิด ร่วมทำ จนเกิดประสิทธิภาพขั้นตอนด้วยความจริงใจ	นำหลักมัตตัญญตามาปรับใช้ในงานบริการ โดยการร่วมกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากผู้ให้บริการเกิดจากผู้ให้บริการ	นำหลักมัตตัญญตามาปรับใช้ในงานสนับสนุน โดยการร่วมกันส่งเสริมการทำงานของทุกฝ่ายด้วยความเต็มใจ	จะเกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
กาลัญญตา	นำหลักกาลัญญตามาปรับใช้ในงานบริหาร โดยการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดในหน้าที่รับผิดชอบ	นำหลักกาลัญญตามาปรับใช้ในงานที่รับผิดชอบ โดยรับผิดชอบในส่วนของตนเอง ทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานในเวลาที่เหมาะสม	นำหลักกาลัญญตามาปรับใช้ในงานที่ตนเองปฏิบัติเวลาใดเมื่อใดต้องทำอะไรให้เกิดความปลอดภัยร่วมกันระหว่างทุกฝ่าย	นำหลักกาลัญญตามาปรับใช้ในงานบริหาร โดยการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดในหน้าที่รับผิดชอบ
ปริสัญญตา	นำหลักปริสัญญตามาใช้ในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ส่วนร่วมมากที่สุด	นำหลักปริสัญญตามาใช้ในการบริการโดยใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ส่วนร่วมมากที่สุดทุกฝ่าย	นำหลักปริสัญญตามาใช้ในการสนับสนุนในการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ส่วนร่วมมากที่สุด	นำหลักปริสัญญตามาใช้ในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ส่วนร่วมมากที่สุด
บุคคลัญญตา	นำหลักบุคคลัญญตามาใช้ในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากที่สุด	นำหลักบุคคลัญญตามาใช้ในการบริการโดยใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ส่วนร่วม มากที่สุดทุกฝ่าย	นำหลักบุคคลัญญตามาใช้ในการสนับสนุนในการส่งเสริมจัดการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ส่วนร่วม	นำหลักบุคคลัญญตามาใช้ในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากที่สุด
ข้อสรุป	จะได้ผู้บริหารที่มีการบริหารความปลอดภัยที่มีความรู้มีเหตุผล รู้จักประมาณการทั้งในการวางแผน การบริหารภาวะ ทั้งตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ความปลอดภัย	จะได้ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ มีการใช้เหตุผลในการทำงาน ประหยัดงบประมาณพาความปลอดภัยสู่สถานประกอบกิจการ	จะได้ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในหมู่คณะการทำงานเป็นทีม รู้จักเวลาที่จะปฏิบัติงานใดสมควรทำอย่างไรเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	จะได้สถานประกอบการที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานที่มีเหตุผลมีผลรู้จักรู้จักตนเอง ผู้อื่น รู้จักเวลา รู้สังคมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๔) สรุปการทำยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ผลกระทบจากงานบริหารความปลอดภัยในการทำงานทั้ง ๕ ด้าน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุไม่ได้รับความปลอดภัยเพราะการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนงานถูกจำกัดด้วยงบประมาณ มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรแล้วทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะไม่ได้รับความสะดวกในการเข้าถึงระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัยอย่างเท่าเทียมกันทำให้ความรู้ความเข้าใจในความเสี่ยงหรือสาเหตุของอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้

จากประเด็นสำคัญดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นแผนภาพยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

จากแผนภาพอธิบายได้ว่า สถานประกอบกิจการควรมียุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ดังนี้ สถานประกอบกิจการต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Target) การกำหนดเป้าหมายแต่ละด้านต้องตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและให้ผู้รับผิดชอบมีบทบาทในการกำหนดทิศทางหรืออนาคตของส่วนรวม โดยจัดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมแต่ละประเภทให้เหมาะสม ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นโครงการ กลางโครงการ และขั้นตอนสุดท้ายคือตรวจสอบกิจกรรม มีตัวชี้วัดในการดำเนินการแต่ละด้านอย่างรัดกุมรอบด้าน โดยมีผู้รับผิดชอบเป็นตัวกลางขับเคลื่อนในการนำระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์แต่ละด้านให้ตรงประเด็น และเป็นแผนระยะสั้น

ระยะกลาง ระยะยาว เช่นแผน ๓ ปี แผนระยะ ๕ ปี ให้มีความชัดเจน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับแผนระดับฝ่าย แผนความปลอดภัยประจำปี เมื่อสถานประกอบกิจการทำตามแผนแล้วว่าในอนาคตสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งกลยุทธ์และระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเป็นทางเดินไปสู่เป้าหมาย และฝ่ายบริหารสนับสนุนจัดงบประมาณมาใช้ในแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสม

การระบุงานที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน (Work) การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบเป็นการสั่งการจากข้างบนลงล่างตามระบบการบริหาร เป็นมุมมองของผู้รับผิดชอบ กล่าวคือ ทุกหน่วยงานในสถานประกอบกิจการ แต่ละหน่วยงานขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละสถานประกอบกิจการว่ามียงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารหรือไม่ สถานประกอบกิจการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย การปฏิบัติงานในแต่ละด้านต้องชัดเจน เพราะผู้ปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานแล้วต้องมีความรู้สึกที่ดีจากผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหาร และต้องได้รับความสะดวกสบายพอสมควร ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติงานต้องชัดเจนเหมาะสมครอบคลุมทุกหน่วยงานว่าระบบการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

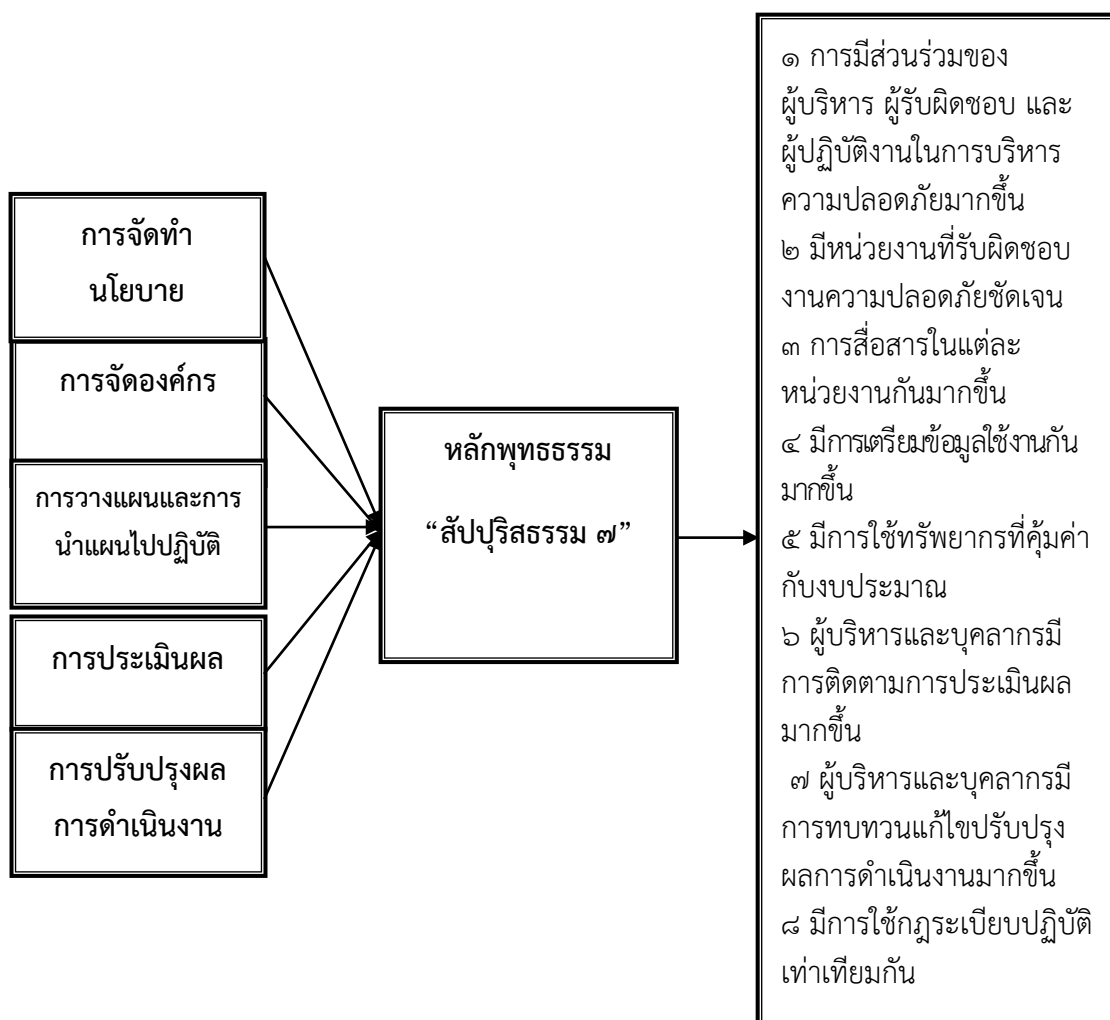
การจัดทรัพยากรมีการจัดการที่เหมาะสม (Resource) เป็นมุมมองภายในองค์กร ซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานนั้น ทรัพยากรที่ใช้บริหารหมายถึงบุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) การที่บุคลากรมีคุณภาพเป็นตัวชี้วัดด้านทรัพยากรคือ ร้อยละ จำนวน มาตรการ กลไก การควบคุม ตรวจสอบระบบการดูแลความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ด้านบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง (Function) เป็นมุมมองของผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ รวมถึงผู้บริหารที่ต้องมีหลักในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดความชัดเจนในทุกหน่วยงานของสถานประกอบกิจการซึ่งการดำเนินการต้องมีกลยุทธ์แต่ละงานไปเป็นแนวทางปฏิบัติ บทบาทผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้รับผิดชอบเช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมีความชัดเจนด้วยหน้าที่ตามกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนอยู่แล้ว เพียงแต่ทำให้เกิดความเหมาะสมมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายของฝ่ายผู้บริหารเป็นตัวชี้วัด ถ้าฝ่ายบริหารมีความรู้ความเข้าใจการนำนโยบายแต่ละเรื่องไปปฏิบัติก็จะเกิดผลสำเร็จตามกลยุทธ์ที่วางไว้ สำหรับตัวชี้วัดด้านบทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือ ร้อยละจำนวน มาตรการ กลไก การควบคุม ตรวจสอบระบบการให้บริการที่สำเร็จตามแผนปฏิบัติ

ด้านกิจกรรมการดำเนินการและการประเมินผล (Assessment) เป็นมุมมองภายนอกเป็นวิธีการในการติดตามประเมินผลตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน รายงานผลและเสนอผลความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนเป็นรายเดือน ไตรมาส รายปี โดยผู้บริหารจะมีการประชุมการติดตามและประเมินผลแผนงานร่วมกับผู้รับผิดชอบและฝ่ายต่างๆ และรายงานการประชุมให้ทราบโดยทั่วไป อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพราะจะมีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานทุก ๆ เดือน และมีตัวชี้วัดประเมินผล ส่วนแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานและแผนพัฒนาสามปีจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์นั้น คือ การประเมินว่ามีการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อที่จะ

สามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนยุทธศาสตร์ได้ในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นสมมติฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับต่อไปได้ ดังนั้น การที่จะประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมได้จำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติในแต่ละแนวทางการพัฒนาก่อน เพื่อนำไปสู่การวัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้ว่าการพัฒนาเป็นไปในแนวทางใด บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์หรือไม่ดังนั้นในขั้นต้น สถานประกอบกิจการจึงต้องติดตามประเมินผลแผนพัฒนาสามปีให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงอันจะนำมาสู่ผลการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้น

จากประเด็นสำคัญดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์การบริหารกับหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงความสัมพันธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

จากแผนภาพอธิบายได้ว่า การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ นอกจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ และฝ่ายบริหารต้องมีหลักการบริหารความปลอดภัยแล้ว ยังต้องใช้หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ประยุกต์ร่วมกับหลักการบริหารความปลอดภัยด้วย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถานประกอบการ ทำให้การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ประโยชน์ของการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ดังนี้

๑) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานในการบริหารความปลอดภัยมากขึ้น

๒) มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานความปลอดภัยชัดเจน

๓) การสื่อสารในแต่ละหน่วยงานกันมากขึ้น

๔) มีการเตรียมข้อมูลใช้งานกันมากขึ้น

๕) มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่ากับงบประมาณ

๖) ผู้บริหารและบุคลากรมีการติดตามการประเมินผลมากขึ้น

๗) ผู้บริหารและบุคลากรมีการทบทวนแก้ไขปรับปรุงผลการดำเนินงานมากขึ้น

๘) มีการใช้กฎระเบียบปฏิบัติเท่าเทียมกัน

การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน สำคัญพบว่า หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมในการนำมาบริหารมีหลักธรรมทางด้านหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่มีองค์ประกอบที่เหมาะสมและครบถ้วน อันเป็นธรรมของสัตบุรุษธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ๑) ธัมมัญญตา เป็นการศึกษาธรรม รู้หลัก ความจริง ๒) อัตถัญญตา เป็นการศึกษาในความมุ่งหมายในผลของการกระทำนั้น ๓) อัตตัญญตา เป็นการศึกษาตน ๔) มัตตัญญตา เป็นการศึกษาประมาณ ๕) กาลัญญตา เป็นการศึกษาเวลาอันเหมาะสม ๖) ปุคคลัญญตา เป็นการศึกษาบุคคล และ ๗) ปริสสัญญตา เป็นรู้จักชุมชน ผู้บริหารต้องนำมาบริหารงาน ด้วยกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยใช้ทักษะการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจเพื่อ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการคิดในการวางแผน การจัดการและสั่งการ ตลอดจนควบคุมกำกับ โดยอาศัยปัจจัย ทรัพยากร คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้นั้นว่าเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาตนเองอย่างครบถ้วนอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และในการบริหารคนนั้นควรเพิ่มในการปลูกฝังหรือสร้างค่านิยมให้มีการคิดเพื่อส่วนรวม สร้างทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานที่คิดเพื่อส่วนรวม ทำเพื่อส่วนรวม การปลูกฝังความปลอดภัยในการทำงานตรงนี้ ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารจัดการภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ ได้ และต้องมีความพร้อมตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่จะบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วย

ประเด็นคำถามที่ ๓ ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยตามหลักพุทธธรรมในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกเป็นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์พระภิกษุสงฆ์ นักวิชาการ บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยตามหลักพุทธธรรมในสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า สถานประกอบกิจการควรวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานดังนี้^{๗๒}

๑. การประเมินสถานการณ์
๒. วัตถุประสงค์หลัก
๓. แนวทางการพัฒนาในระยะ ๕ ปี
๔. บทบาทภาคีการพัฒนา และกลไกแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๑. การประเมินสถานการณ์

การประเมินสถานการณ์ โดยใช้กรอบ ๕ หลักการของการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เห็นว่าสถานการณ์เป็นอย่างไร ตรงไหนคือจุดอ่อน โดยแยกพิจารณาว่าในระยะสั้นปัญหาอยู่ที่ใด จะพัฒนาไปอย่างไร และในระยะยาวจะมุ่งแก้ไขที่จุดใด ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางเพื่อสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน โดยมองเชื่อมโยงจากหลักการของหลักการบริหารจัดการ อาจแบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑) การสร้างหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ**ผู้บริหาร** คือ หลักการกำหนดนโยบาย หลักการจัดองค์กร และหลักการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ

๒) การสร้างหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ**ผู้รับผิดชอบ** คือ หลักการกำหนดนโยบาย หลักการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ หลักการประเมินผล และหลักการดำเนินการปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

๓) การสร้างหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ**ผู้ปฏิบัติงาน** คือ การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ หลักการประเมินผล และหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ซึ่งขณะนี้ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านการนำไปปฏิบัติเป็นปัญหารุนแรงที่สุด ส่วนที่ไม่ค่อยเป็นปัญหา คือ การประเมินผล โดยใช้กลไกภายในองค์กร และเรื่องที่อยู่ในระดับกลาง คือ การจัดองค์กร ในการขาดแคลนผู้รับผิดชอบ คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ซึ่งคล้ายกับว่าจะมีแต่ยังไม่จริงเป็นเพียงขาดบุคลากรแต่สามารถให้ผู้รับผิดชอบระดับอื่นทำหน้าที่แทนได้บ้าง ดังนั้น การจัดทำมาตรการควรให้สะท้อนกับความรุนแรงของปัญหาได้

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายดำรง เปรมสวัสดิ์, ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ดังนั้น การสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ได้แก่^{๗๓}

หลักธัมมัญญตา คือ สถานประกอบการต้องนำหลักธัมมัญญตา การรู้เหตุของการ
ดำเนินการต่างๆ มาเป็นสิ่งที่ต้องให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบเป็นองค์ความรู้
ในการที่จะได้รู้ถึงสิ่งที่มาหรือต้นเหตุของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในกรณีการเกิดอุบัติเหตุมักมีคำกล่าวไว้ว่า
ไม่ใช่เรื่องของเวรหรือกรรม แต่เกิดจากความประมาท เกิดจากผู้ปฏิบัติงานเองที่เป็นการกระทำที่ไม่
ปลอดภัยในขณะที่ทำงาน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าเหตุแห่งการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเกิดจากตนเองกระทำจะ
ได้มีการเรียนรู้ไม่กระทำการที่เป็นเหตุแห่งการเกิดอุบัติเหตุขึ้น ซึ่งเมื่อมีการเกิดอุบัติเหตุขึ้นก็จะมี
สูญเสียตามมาซึ่งความสูญเสีย นั้น ก็มาจากเหตุตนเอง

หลักอัตถัญญตา คือ การเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งผลที่ตามมา ก็จะเป็นการบาดเจ็บ
บาดเจ็บสาหัส หรืออาจถึงขั้นเสียชีวิต การบาดเจ็บ การเสียชีวิตเป็นผลของการที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำการ
ที่ไม่ปลอดภัย เช่น การซ่อมเครื่องจักรในขณะที่เครื่องจักรทำงาน เป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ผลที่จะตามมา
หากผู้ปฏิบัติงานยื่นมือเข้าไปในใบพัดของเครื่องจักรก็จะเกิดอุบัติเหตุใบพัดตัดมือขาดได้ เป็นต้น

หลักอัตถัญญตา^{๗๔} คือ สถานประกอบการกิจการต้องทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจ
หน้าที่ของแต่ละคนว่ามีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยอย่างไรเพื่อที่จะได้มีบทบาทให้
เหมาะสมในแต่ละหลักการบริหารความปลอดภัย การกำหนดนโยบาย การวางแผนงานและการปฏิบัติ
ตามแผนงานความปลอดภัยให้เกิดความสำเร็จผลตามแผนงานนั้น ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานต้อง
มีความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติ ตลอดจนกฎ ระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้เป็นไป
ตามที่สถานประกอบการกำหนดไว้ในทางปฏิบัติ

หลักมัตตัญญตา คือ ผู้บริหารและบุคลากรต้องรู้จักบริหารความปลอดภัยให้เหมาะสม
กับงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ มีการประเมินผลการบริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนา
ความปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น ซึ่งอาจ
แปลงไปสู่การปฏิบัติได้โดยการกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องและใกล้เคียงกับงบประมาณ
ที่มีอยู่ เป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและประชาชน เพื่อให้เกิดความรัก เคารพเลื่อมใสศรัทธา
ในตัวผู้บริหารมาเป็นแนวทางในการทำงานและใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน คำนึงถึงความคุ้มค่าใน
การใช้จ่ายงบประมาณ ไม่ฟุ่มเฟือย การบริหารเงินงบประมาณด้านความปลอดภัยในการทำงานได้
อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามประมาณการที่ตั้งไว้

หลักกาลัญญตา ผู้บริหารและบุคลากรต้องเป็นนักวางแผนที่ดีเพื่อให้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ขององค์กร มีกรอบทิศทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ชัดเจนซึ่งอาจ
แปลงไปสู่การปฏิบัติได้โดยการกำหนดให้มีการทำแผนงานโครงการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่
กำหนด มีการวางแผนการปฏิบัติงานและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และการวางแผนเพื่อให้เป็นไปในทิศทาง

^{๗๓} สัมภาษณ์ สิทธิณี บุญยะส่ง, ผู้อำนวยการ ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต๗ สำนักความ
ปลอดภัยแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นายทศพล กฤตวิวงศ์วิมาน, ผู้อำนวยการ สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ที่กำหนดไว้ เข้าร่วมโครงการ ประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างตรงเวลาและรู้จักกาลเทศะใช้เวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยต้องรู้ว่าเวลาใดควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไร ให้เวลากับการบริหารงานในองค์การให้มากที่สุด

หลักปรัญญา^{๗๕} ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็นในการแจ้งการเกิดเหตุอันตรายหรือความเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งอาจแปลงไปสู่การปฏิบัติได้โดยการให้ความเป็นกันเองหรือปฏิบัติแบบที่แบบน้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเข้าใจ เข้าถึง แนะนำให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไข้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการ เปิดโอกาสให้มีช่องทางในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการประชุมในวาระต่างๆ เช่น การประชุมตอนเช้าก่อนเข้าทำงาน (Morning Talk) เพื่อหัวหน้างานได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและจริงใจ มีความเข้าใจ รู้จักการอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย และการประพฤติดปฏิบัติต้องส่งเสริมเอื้อประโยชน์ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ตามความต้องการของส่วนรวมในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

หลักปคลัญญา ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับบุคคล และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งอาจแปลงไปสู่การปฏิบัติได้โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่รับทราบปัญหาความต้องการของชุมชนและแก้ไข้ปัญหาให้ตรงกับความต้องการ สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร การรู้จักนำจุดดีหรือจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานหรือปฏิบัติงาน และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

ดังนั้นในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ยั่งยืน ๕ ด้านคือ ด้านการกำหนดนโยบายการจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน การดำเนินกิจกรรมโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานใดๆ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง ๕ ด้านนี้มาประยุกต์ในการทำที่จะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำหลักพุทธธรรมนำไปปฏิบัติ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นประจำโดยบุคลากรตลอดจนผู้บริหารของสถานประกอบกิจการ

๒. การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทยได้มีการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการโดยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

๒.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) เป็นแผนยุทธศาสตร์ ที่ชี้แนะทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความ เสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” และมีการกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้ ในด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ มุ่งเน้นส่งเสริมการใช้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการเปิดโอกาสการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ สตรี และ คนพิการได้ตามศักยภาพมากขึ้น มีการ

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายวิระพล จอมหงษ์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ, บริษัท เซาท์อีสต์เอเชียเอ็นแพ็คเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

ร่วมมือระดับภูมิภาค เพื่อการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี และผู้พิการ การมีระบบค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมและการฝึกอบรมซ้ำของแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากฎเกณฑ์ด้านแรงงานและการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิผล เพื่อคุ้มครองแรงงานบนหลักสิทธิพื้นฐานและการเพิ่มผลผลิตแรงงาน

๒.๒ แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บท ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาแล้ว ๒ ฉบับ โดยแผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับแรก (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ประกอบด้วย แผนงานหลัก ๙ แผนงาน คือ

การพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับใช้กฎหมาย โครงสร้างการบริหารความปลอดภัยฯ การขยายงานคุ้มครองด้านความปลอดภัยฯ การพัฒนาบุคลากร ระบบ สารสนเทศความปลอดภัยฯ งานวิจัยและพัฒนา การควบคุมป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และการรณรงค์ ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ต่อมา แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ได้กำหนดประเด็นเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ๓๓ โครงการ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรรวม การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ การกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยฯ ทุกภาคส่วน การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัย และระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในปี ๒๕๕๔ ได้มีการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๓ ซึ่งนับเป็น แผนแม่บทด้านความปลอดภัยฯ ฉบับแรกที่เป็นฉบับแห่งชาติที่เกิดจากการบูรณาการแผนแม่บทความปลอดภัยฯ ของกระทรวงแรงงานกับแผนปฏิบัติการตามระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี” ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยฯ ช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ โดยคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแผนแม่บทความปลอดภัยฯ แห่งชาติฉบับนี้แล้ว^{๗๖}

แนวคิดและหลักการของแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับนี้ กำหนดกรอบเวลาให้เป็นแผนระยะกลาง ๕ ปี มีการทบทวนแผนปฏิบัติการทุกปี สำคัญของแผนแม่บทความปลอดภัยฯ ฉบับใหม่นี้ มีความคาดหวังที่จะไปถึงจุดหมายหรือวิสัยทัศน์ คือ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” โดยมีพันธกิจได้แก่

^{๗๖} สำนักความปลอดภัยแรงงาน, สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย ปี ๒๕๕๕, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕.

- ๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒) กำกับ ควบคุม และดูแล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินงานไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

- ๑) นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒) มีมาตรฐาน กฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนามาตรฐาน/กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ๒) การกำกับดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) การศึกษา วิจัย และสร้างเสริมนวัตกรรมความคิดเพื่อการพัฒนาทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

เครือข่ายมีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทุกภาคส่วน
- ๒) การพัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเข้มแข็ง
- ๓) การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

- ๑) มีระบบการจัดการองค์ความรู้ครอบคลุมทั้งกลุ่มบุคคล องค์กร และหน่วยงานทุกระดับ
- ๒) มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยฯ สำหรับทุกวัย
- ๓) ประชากรทุกกลุ่มเข้าถึงองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ

กลยุทธ์

- ๑) การสร้างและพัฒนาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมทุกภาคส่วน (นักเรียน นักศึกษาในแต่ละระดับของการศึกษา แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานนอกระบบ ฯลฯ)
- ๒) การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ
- ๔) การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) การสร้าง พัฒนา และบูรณาการฐานข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเชื่อมโยง
- ๒) การสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนากการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) การสื่อสารโดยใช้สารสนเทศสนับสนุนการประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

มีนโยบาย โครงสร้างการบริหาร แผนงาน มาตรการ กระบวนการ รูปแบบ เครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบูรณาการงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒) การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓) พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔) จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเอกภาพ

การติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผล และการทบทวนแผน จะมีการประสานงาน และรวบรวมผลการดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง และทบทวนแผนงานโครงการปีละ ๑ ครั้ง โดยคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือคณะกรรมการบริหารระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี”

สำหรับกลไกการกำหนดยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนแผนงาน และการติดตามประเมินผล จะเกิดขึ้นจากการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการบริหารระเบียบวาระแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกว่า ๒๐ หน่วยงาน เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเพื่อพิจารณาต่อไป

๔.๓ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๔.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานประกอบกิจการ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

๑. โอกาส

เป็นศักยภาพของสถานประกอบกิจการที่เอื้อต่อการดำเนินงาน^{๗๗}

๑) รัฐบาลกำหนดให้หน่วยงานสถานประกอบการดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขานรับกลยุทธ์การขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี”^{๗๘}

๒) มีหน่วยงานสถานประกอบกิจการต้นแบบหลายแห่งที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๗๙}

๒. อุปสรรค

เป็นข้อขัดข้องต่างๆ ที่ทำให้สถานประกอบกิจการขาดการสนับสนุนหรือทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ

^{๗๗} สทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๗๘} สทนากลุ่มเฉพาะ นายโกศล อินทรดิษฐ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๗๙} สทนากลุ่มเฉพาะ นายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม

๑) การสื่อสารเผยแพร่เกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อยและไม่ทั่วถึง^{๘๐}

๒) แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติสถานประกอบการไม่สามารถนำมาปฏิบัติตามได้ทั้งหมด
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๓. จุดแข็ง

เป็นสิ่งที่มียุ่และเป็นข้อได้เปรียบของสถานประกอบการกิจการที่จะทำให้สถานประกอบการกิจการสามารถดำเนินงานได้^{๘๑}

๑) การมีนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ทราบ^{๘๒}

๒) การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับวิชาชีพ^{๘๓}

๓) การเป็นสถานประกอบการที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ

๔. จุดอ่อน

เป็นข้อบกพร่องข้อเสียของสถานประกอบการกิจการที่จะทำให้สถานประกอบการกิจการอ่อนแอ เกิดความเสียเปรียบ หรือลดความสามารถ

๑) ผู้ปฏิบัติงานยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยในการทำงานเท่าที่ควร^{๘๔}

๒) ไม่มีการจัดทำแผนงานประจำปีด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๘๕}

๓) ขาดการจัดทำงบประมาณด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นมาตรฐานเป็นระบบ^{๘๖}

๔) ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน^{๘๗}

^{๘๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายณที เลาสูตร, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางอนงค์ มะโน, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๘๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๕) การพัฒนาด้านการสื่อสารเผยแพร่ประสานงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
ยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ^{๘๘}

ตารางที่ ๔.๑๙ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัย
ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

ยุทธศาสตร์ดำเนินงาน แผนแม่บทความปลอดภัยแห่งชาติ ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ^{๘๘}	ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการ ทำงานของสถานประกอบกิจการ
๑. การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	๑. การเสริมสร้างคุ้มครองและพัฒนาประสิทธิภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน
๒. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	๒. การเสริมสร้างและร่วมมือกับเครือข่ายความ ปลอดภัยในการทำงาน
๓. การจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์ความรู้ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ^{๘๙}
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ^{๙๐}
๕. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๕. การพัฒนากลไกและการกระตุ้นส่งเสริมการมีส่วน ร่วมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ^{๙๑}

ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของ
สถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ตาราง TOWS
matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ตามลักษณะ ๔ รูปแบบ คือ กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) SO-Strategic
กลยุทธ์พัฒนาองค์กร (Turnaround) WO-Strategic กลยุทธ์ป้องกัน/แตกตัว (Defend/Diversify)
ST-Strategic และกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment) WT-Strategic ตามตาราง TOWS
matrix ดังนี้

^{๘๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม
๒๕๕๗.

^{๘๙} สำนักความปลอดภัยแรงงาน, สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
ของประเทศไทย ปี ๒๕๕๕, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖-๑๘

^{๙๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม
๒๕๕๗.

^{๙๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม
๒๕๕๗.

^{๙๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม
๒๕๕๗.

ตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)

ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐบาลกำหนดให้สถานประกอบกิจการดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อชนรับกลยุทธ์การขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยสุขภาพอนามัย” ๒. มีหน่วยงานสถานประกอบกิจการต้นแบบหลายแห่งที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๑. การสื่อสารเผยแพร่เกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อยและไม่ทั่วถึง ๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติสถาน ประกอบการไม่สามารถนำมาปฏิบัติ ตามได้ทั้งหมด
จุดแข็ง (Strength)	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ ST
๑. การมีนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ๒. การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับวิชาชีพ ๓. การเป็นสถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ	๑. ปรับปรุงพัฒนาการบริหารด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๒. จัดกิจกรรมสนับสนุนระบบการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๑. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาระบบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
จุดอ่อน (Weakness)	กลยุทธ์ WO	กลยุทธ์ WT
๑. ผู้ปฏิบัติงานยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยในการทำงานเท่าที่ควร ๒. ไม่มีการจัดทำแผนงานประจำปีด้านความปลอดภัยในการทำงาน๓.ขาดการจัดทำงบประมาณด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นมาตรฐานเป็นระบบ ^{๑๓} ๔. ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ^{๑๔} ๕. การพัฒนาด้านการสื่อสารเผยแพร่ประสานงานด้านความปลอดภัยในการทำงานยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ	๑. พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๒. กำหนดให้มีหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนรับผิดชอบงานด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ๓. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๑. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

^{๑๓} สทนากลุ่มเฉพาะ นางอนงค์ มะโน, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สทนากลุ่มเฉพาะ นายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

ตาราง ๔.๒๑ รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้าง คุ้มครองและพัฒนา ประสิทธิภาพความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๑.เพิ่มศักยภาพการ ดำเนินงานด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงานและลดความ เสี่ยงในการทำงาน	๑. ร้อยละของ จำนวนกิจกรรมด้าน ความปลอดภัยที่ สำเร็จและอุบัติเหตุ ลดลง	๑.ปรับปรุง พัฒนาการบริหาร ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.โครงการปรับปรุง พัฒนาการบริหาร ด้านความปลอดภัย และลดความเสี่ยง ในการทำงาน
	๒.ติดตาม ประเมินผลและ ปรับปรุงแผนงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๒.จำนวนแผนงาน ด้านความปลอดภัย ที่เป็นไปตาม แผนงาน	๒.กำหนดให้มี หน่วยงานหลักและ หน่วยงานสนับสนุน รับผิดชอบงานด้าน การบริหารความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๒.โครงการจัดตั้ง หน่วยงานหลักและ สนับสนุนด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน
	๓.พัฒนา ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓.อุบัติเหตุลดลง เป็น “ศูนย์”	๓.ปรับปรุง กฎระเบียบคู่มือการ ปฏิบัติงานด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓.โครงการลด อุบัติเหตุเป็น(ศูนย์) Zero Accident ^{๔๕}
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและ ร่วมมือกับเครือข่าย ความปลอดภัยใน การทำงาน	๑.มีเครือข่ายความ ปลอดภัยในการ ทำงานทั้งในและ นอกพื้นที่คอย ช่วยเหลือเกี่ยวกับ งานด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน ^{๔๖}	๑.มีเครือข่ายความ ปลอดภัยในการ ทำงานอย่างน้อยไม่ ต่ำกว่า ๑๐ เครือข่าย	๑.ส่งเสริมการมี เครือข่ายความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๑.โครงการร่วมมือ กับเครือข่ายภาค ราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชนต่าง ๆ ใน การด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและองค์ ความรู้ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการ ดำเนินงานตาม แผนงานด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๑. ร้อยละของ บุคลากรด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงานในผ่านการ อบรมและพัฒนา ตามแผนพัฒนา บุคลากร	๑. พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถ ในการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๑. โครงการ ฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงานในการ ดำเนินงานตาม แผนงาน

^{๔๕} สทนากลุ่มเฉพาะ นางอนงค์ มะโน, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๖} สทนากลุ่มเฉพาะ นายณที เลาสสูตร, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

ตาราง ๔.๒๑ รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (ต่อ)

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบ สารสนเทศในการ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.บุคลากรสามารถ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการ ดำเนินงานด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงานได้อย่างทั่วถึง	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต่ำกว่า ๘๐%	๑.ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีและการ สื่อสารในการพัฒนา ระบบและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.โครงการจัดทำม ุมความรู้ (Safety Knowledge Center) และ ตอบปัญหา ด้าน ความปลอดภัยในการ ทำงานเชิงรางวัลทา อินทราเน็ตภายใน สถานประกอบกิจการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกและ การกระตุ้นส่งเสริม การมีส่วนร่วมด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	๑.บุคลากรมีส่วน ร่วมในการ ดำเนินงานด้านการ ขับเคลื่อนแผนงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมสัปดาห์ ความปลอดภัยใน การทำงานในสถาน ประกอบกิจการไม่ ต่ำกว่า ๘๐%	๑.จัดกิจกรรม สนับสนุนระบบการ ดำเนินการด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๑.โครงการจัด กิจกรรมสัปดาห์ ความปลอดภัยใน การทำงานในสถาน ประกอบกิจการ

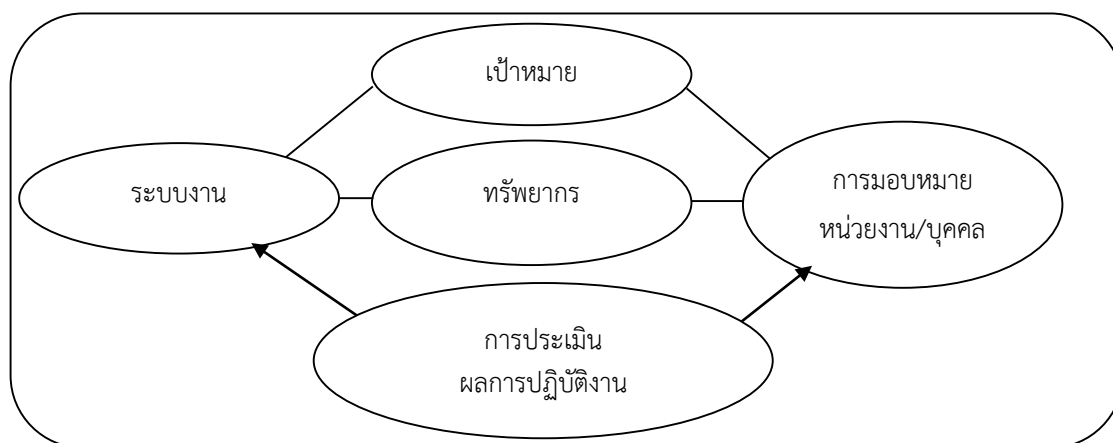
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยใน
การทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยการสนทนา
กลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัด
ราชบุรี ในวันศุกร์ที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ๑๒ รูป/คน ประกอบด้วย พระภิกษุสงฆ์
จำนวน ๑ รูป นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (ด้านความปลอดภัยในการทำงาน) จำนวน ๓ คน
นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๔ คน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
จำนวน ๓ คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ๑ คน ด้วยกระบวนการวิภาววิธี (Dialectic Process)
เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหา เป็น ๓ รูปแบบ ทั้งข้อมูลเชิง
ข้อเสนอ (Thesis) เชิงปฏิเสธ (Anti -Thesis) และข้อมูลเชิงสรุป/สังเคราะห์ (Synthesis) ในทุกมิติของ
ประเด็นการวิจัย ซึ่งจะทำให้กระบวนการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรอบคอบ
รอบด้านในทุกมุมมองของประเด็นสำคัญของการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามกระบวนการสร้าง
ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ผลการสนทนากลุ่มย่อยเฉพาะ พบว่า การสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยใน
การทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ต้องมี
กระบวนการ กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การจัดการ การกำหนดวิธีการ หรือกระบวนการใน
การปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรเพื่อการจัดการ ตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร
และหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการวัดและประเมินผล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์หลัก ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก
พุทธธรรมของ สถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก
พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มีข้อสรุปของการประชุมกลุ่ม มีรูปแบบดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ กระบวนการยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ประกอบด้วยอะไรบ้าง

๑.๑ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาค
ตะวันตกจะต้องมีความมุ่งมั่น สนับสนุน และเป็นผู้ดำเนินการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ตามหลักพุทธธรรมอย่างจริงจัง

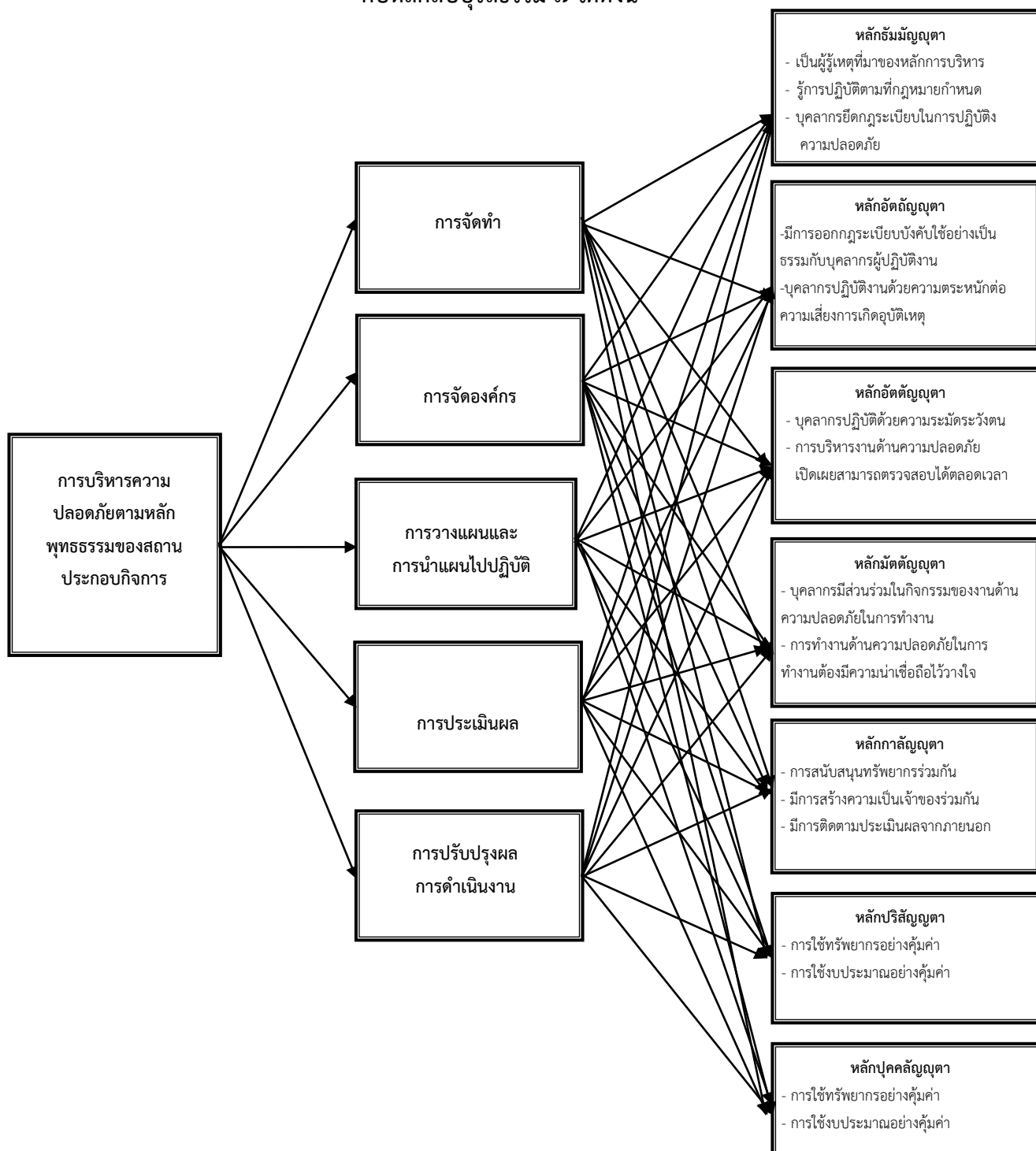
๑.๒ นโยบายการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมต้องชัดเจน
และต่อเนื่อง มีเป้าหมาย ตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินการ

๑.๓ สถานประกอบกิจการต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารความปลอดภัยในการ
ทำงานตามหลักพุทธธรรมเทียบเท่ากับนโยบายด้านอื่น มีระบบการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กร ที่
เอื้อต่อการดำเนินการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม

๑.๔ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการมี
ส่วนร่วมกันถึงจะสามารถตอบสนองความปลอดภัยในการทำงานที่ต้องการได้

๑.๕ ควรมีหลักพุทธธรรม คือ ใช้หลักธรรม สัปปริสธรรม ๗ สำหรับการบริหารความ
ปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม ดังนี้

จากประเด็นสำคัญดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
กับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ได้ดังนี้



การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๑ วิสัยทัศน์)

๒. กำหนดพันธกิจการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๔ ประการ)

๓. กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๓ ข้อ)

๔. กำหนดกระบวนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๔.๑ กลยุทธ์การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (๑๕ กลยุทธ์)

๔.๒ วิธีการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้วยทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน

๔.๔ การวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๔.๖ กระบวนการวัด ประเมินผล ความสำเร็จ

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะได้สาระสำคัญดังนี้

๑. **วิสัยทัศน์:** การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

“การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม สร้างคนและสังคมให้มีคุณธรรมและความปลอดภัยอย่างยั่งยืน”^{๙๗}

๒. **พันธกิจ :** การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๒.๑ กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

๒.๒ กำกับ ควบคุม ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

๒.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

^{๙๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๓.๑ เพื่อให้ผู้บริหารในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน^{๙๘}

๓.๒ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผน

และการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๔. กระบวนการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์

๔.๑ กลยุทธ์การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของสถานประกอบการ ควรมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ ให้เกิดองค์กรที่มีหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานดังนี้

๑) กลยุทธ์การจัดทำนโยบายของผู้บริหารตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ กลยุทธ์การจัดทำนโยบายของผู้รับผิดชอบตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ กลยุทธ์การจัดทำนโยบายของผู้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ^{๙๙}

๒) กลยุทธ์การการจัดองค์กรของผู้บริหารตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ กลยุทธ์การจัดองค์กรของผู้รับผิดชอบตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ กลยุทธ์การจัดองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

๓) กลยุทธ์การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ กลยุทธ์การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติของผู้รับผิดชอบตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ กลยุทธ์การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ^{๑๐๐}

^{๙๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปรานีต, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๙๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๔) กลยุทธ์การประเมินผลของผู้บริหารตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กลยุทธ์การประเมินผลของผู้รับผิดชอบตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กลยุทธ์การประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๕) กลยุทธ์การปรับปรุงผลการดำเนินงานของผู้บริหารตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กลยุทธ์การปรับปรุงผลการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กลยุทธ์การปรับปรุงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารของสถานประกอบกิจการ

๒) เพื่อแก้ปัญหการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักความปลอดภัยในการทำงานมาบูรณาการกับงานบริหารของสถานประกอบกิจการ

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินงานร่วมกันของคนในสถานประกอบกิจการให้มีการปฏิบัติหน้าที่ในการยึดหลักความปลอดภัยในการทำงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินประสิทธิผลความปลอดภัยในการทำงานจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุและความพึงพอใจของบุคลากร

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัย และการสนับสนุนการทำงานด้านต่างๆ

๑.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินการ

๑) มอบหมายให้หน่วยงานความปลอดภัยและงานฝึกอบรมเปิดอบรมบุคลากรทั้งหมดให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักความปลอดภัยในการทำงาน^{๑๐๑}

๒) มอบหมายให้ฝ่ายบุคคลดำเนินการประสานงานให้หน่วยงานต่างๆ เข้ารับการอบรม

๓) มอบหมายให้หน่วยงานความปลอดภัย แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๒. กลยุทธ์การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล^{๑๐๒}

๒.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

^{๑๐๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักพฤติกรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๒.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินการ กลยุทธ์^{๑๐๓}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๐๓} สนทนากลุ่มเฉพาะนายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม

๒.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย

ประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล^{๑๐๔}

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหารผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ปฐกฐน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักกลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

^{๑๐๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักกลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบการกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบการได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์^{๑๐๕}

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลักธรรมาภิบาล

๓.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานประกอบการกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

^{๑๐๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอัตถ์ญญาตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๐๖}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๐๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๓.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักอรรถสัญญา^{๑๐๗}

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างกลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลักอรรถสัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

^{๑๐๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างกลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลักอรรถกถา (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงใจในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และธรรมาภิบาล ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ ความ ปลอดภัย

๓.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๔. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วย หลักอรรถกถา

๔.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ ในงานบริหาร สถานประกอบการด้วยหลักอรรถกถา

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบการอย่าง มีประสิทธิภาพ

๔.๒ กระบวนการดำเนินงาน^{๑๐๘}

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอัตรัดัญตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๔.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๐๙}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๐๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๔.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย
ประยุกต์ด้วยหลักอรรถัตถุญตา^{๑๑๐}

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วย งาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักอรรถัตถุญตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

^{๑๑๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักอัตตัญญูตา (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๔.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๕. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลักอัตตัญญูตา

๕.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตตัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักมัตตัญญูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ยึด

หลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๕.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๕.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๑๑}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๑๑} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๔.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย
ประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา^{๑๒}

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาคำถามการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

^{๑๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๕.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑)..ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๖. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลักกาลัญญูตา

๖.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักกาต้ญญดา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักพุทธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๖.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๖.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๑๓}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๑๓} สทนากลุ่มเฉพาะ นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๖.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย
ประยุกต์ด้วยหลักกาณ์ฤฤฤฤ๑๑๔

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักกาณ์ฤฤฤฤ๑๑๔

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

^{๑๑๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักกฤษฎีกา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๖.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๗. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลักปรัชญา

๗.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปรัชญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักปรัชญา

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๗.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๗.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินการกลยุทธ์^{๑๑๕}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๑๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๗.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย
ประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา^{๑๑๖}

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วย งาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา^{๑๑๗}

โครงการ/กิจกรรม ท้องถิ่น	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

^{๑๑๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการ
จัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา^{๑๑๔} (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม ท้องถิ่น	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษา งานสถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูง ในการนำ หลักการบริหาร ความปลอดภัย มาใช้ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจในการ นำหลักการบริหาร ความปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบ กิจการดีเด่น ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน และรณรงค์ด้าน ความปลอดภัย ในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของสถาน ประกอบกิจการ ได้ ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความปลอดภัย ให้เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๗.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๘. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบายด้วยหลัก
บุคคลิยญา

๘.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงาน
บริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลิยญา

๒) เพื่อแก้ปัญหการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมี
ประสิทธิภาพ

^{๑๑๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
ราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๘.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดทำนโยบายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปฏิกลัญญาตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดทำนโยบายและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๘.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๘.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนิน

กลยุทธ์^{๑๑๙}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบาย

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๑๙} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๘.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย
ประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญา^{๑๒๐}

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วย งาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดทำนโยบาย	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

^{๑๒๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักปณิธาน (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๘.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑)..ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดทำนโยบายมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๙. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

๙.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๙.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๙.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๙.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๑}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๒๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๙.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร
ประยุกต์ด้วยหลักธัมมัญญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจัง และลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักธัมมัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรบศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงาน ความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๙.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๐. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑๐.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๐.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๐.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนิน

กลยุทธ์^{๑๒๒}

- ๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการจัดการ
- ๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม
- ๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๑๐.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดการ

ประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการจัดการ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดการมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และ ผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

^{๑๒๒} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ จัดองค์กรความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการจัด องค์กรความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการจัด องค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการจัด องค์กรความ ปลอดภัยในการ ทำงานมาปรับ ใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๑๐.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๑. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลักอัตรากำลัง

๑๑.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตรากำลัง

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอัตรากำลัง

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๑.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๑.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๓}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๒๓} สนทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๑๑.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร
ประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร
ประยุกต์ด้วยหลักอัตตัญญาตา (ต่อ)**

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๓. โครงการ จัดทำวารสาร ของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจและ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานและ รณรงค์ด้าน ความปลอดภัย ในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการได้ทราบ ข่าวสารความรู้ และคุณค่าของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการร่วมคิด ร่วมสร้างความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๑๑.๖ การวัดและประเมินผล เชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

**๑๒. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลัก
มัตตัญญาตา**

๑๒.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงาน
บริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญาตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างมี
ประสิทธิภาพ

๑๒.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความ
ปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรมาบูรณาการกับการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักมัตตัญญาตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการตามหลักการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่
ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๒.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๒.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนิน

กลยุทธ์^{๑๒๔}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการจัดการ

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดการ

ประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการจัดการ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดการมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และ ผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วย งาน ความ ปลอดภัย

^{๑๒๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้าน
การจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ จัดองค์กรความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ จัดทำนโยบาย ความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ จัดองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ จัดองค์กรความ ปลอดภัยในการ ทำงานมาปรับ ใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษา งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงใจในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และธรรมา ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๑๒.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๓. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลักกัลยาณูตา

๑๓.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักกัลยาณูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักกัลยาณูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตเป็นศูนย์

๑๓.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๓.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๕}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๒๕} สนทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๑๓.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร
ประยุกต์ด้วยหลักกาลัญญาตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กรเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักกาลัญญาตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานปลอดภัยมาใช้	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้าน
การจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักกาณ์ฤฤฤฤ (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	ในการ บริหารงาน	ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร		ปลอดภัยในการ ทำงาน	
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๑๓.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

**๑๔. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลัก
ปรีสฤฤฤฤ**

๑๔.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงาน
บริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรีสฤฤฤฤ

๒) เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๔.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความ
ปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรมาบูรณาการกับการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปรีสฤฤฤฤ

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๔.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๖}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

๑๔.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร
ประยุกต์ด้วยหลักปรัชญาตอ

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

^{๑๒๖} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓มกราคม

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักปรัชญาต๋า

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๑๔.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๕. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรด้วยหลักบุคคลัญญา

๑๕.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลัญญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการจัดองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการจัดองค์กรมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักบุคคลัญญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการจัดองค์กรและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดองค์กรในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๕.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๕.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๗}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กร

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๒๗} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๑๕.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กร
ประยุกต์ด้วยหลักปฏักสัญญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดองค์กรเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักปฏักสัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการจัดองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานปลอดภัยมาใช้	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้าน
การจัดองค์กรประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญูตา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	ในการ บริหารงาน	ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร		ปลอดภัยในการ ทำงาน	
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๑๕.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการจัดองค์กรมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

**๑๖. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตาม
แผนด้วยหลักธัมมัญญูตา**

๑๖.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑)..เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมา
ประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักธัมมัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้
ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณา
การกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธัมมัญญูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการวางแผนและปฏิบัติตาม
แผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการวางแผนและปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๖.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๖.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๘}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๑๖.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

^{๑๒๘} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ วางแผนและ ปฏิบัติตามแผน ความปลอดภัยใน การทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ การวางแผน และปฏิบัติ ตามแผนความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ การวางแผนและ ปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการการ วางแผนและ ปฏิบัติตามแผน ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงใจในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และธรรมาภิบาล ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๑๖.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๗. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

๑๗.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๗.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักการการวางแผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๗.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๗.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๒๙}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๒๙} สนทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๑๗.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการจัดทำนโยบาย
ประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการจัดทำนโยบายประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๑๗.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๘. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนด้วยหลักอรรถกถา

๑๘.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถกถา

๒) เพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๘.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุน้อย

๑๘.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๘.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๐}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๐} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๑๘.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๑๘.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๑๙. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑๙.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๙.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักมัตตัญญูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๑๙.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๑๙.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๑}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๑} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๑๙.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๑๙.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๐. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนด้วยหลักกาลัญญูตา

๒๐.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๙.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักกาลัญญตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการจัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๒๐.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๐.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๒}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๒} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒๐.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักกัลยาณูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักกัลยาณูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักกฤษฎีกา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒๐.๖ การวัดและประเมินผล เชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๑. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนด้วยหลักปรัญญา

๒๑.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัญญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๑.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปรัชญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๒๑.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๑.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๓}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๓} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒๑.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒๑.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๒. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนด้วยหลักปรัชญา

๒๒.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๒.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปฏิกลัญญตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๒๒.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๒.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๓๓๔}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบจัดการอบรมบุคลากรทั้งหมดให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนปฏิบัติตามแผน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๓๓๔} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒๒.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการการวางแผน และปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการวางแผนและปฏิบัติตามแผนประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒๒.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๓. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วยหลักธัมมัญญูตา

๒๓.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักธัมมัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๓.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึด
หลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๒๓.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๓.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๕}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่
รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยใน
การทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๕} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓
มกราคม ๒๕๕๗.

๒๓.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วย งาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการประเมินผลประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถาน	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการ	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการ	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงาน)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการประเมินผลประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	ความ ปลอดภัย)	ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และธรรมาภิบาล ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒๓.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

**๒๔. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วย
หลักธรรมาภิบาล**

๒๔.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงาน
บริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๔.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม
 ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึด
 หลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุนเป็นศูนย์

๒๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๔.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๖}

- ๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่
 รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล
- ๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยใน
 การทำงานเข้าร่วมในการอบรม
- ๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๒๔.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
 ประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะ เวลา ดำเนินการ	งบ ประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้าง ความรู้ความเข้าใจใน หลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจในการนำหลักการ ประเมินผลมาประยุกต์ใช้ ในงานบริหาร ให้กับ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และ ผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ใน องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิง ปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูง ใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

^{๑๓๖} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓
 มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการประเมินผลประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ประเมินผลความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ ประเมินผล ความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ประเมินผล ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความปลอดภัย ให้เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒๔.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๕. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วยหลักอัตรัดัญญา

๒๕.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตรัดัญญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๕.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอัตรัดัญญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตเป็นศูนย์

๒๕.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๕.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๗}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๗} สนทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒๕.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผล ความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงาน ความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการประเมินผล ความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความ	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความ	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงาน ความ	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการ	หน่วยงานความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญา (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	ปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	ปลอดภัย)	ดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงาน ความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒๕.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๖. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วยหลักมัตตัญญา

๒๖.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๖.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักมัตตัญญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุนั้น

๒๖.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๖.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนิน

กลยุทธ์^{๑๓๘}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๒๖.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล

ประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจัง และลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

^{๑๓๘} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓มกราคม

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ประเมินผลความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ ประเมินผล ความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ประเมินผล ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒๖.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๗. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วยหลักกัลยาณูตา

๒๗.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักกัลยาณูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๗.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักกัลยาณูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุน้อย

๒๗.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๗.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๓๙}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๓๙} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓มกราคม

๒๗.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักกาลัญญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักกาลัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผล ความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการประเมินผล ความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความ	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความ	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการ	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักกาณ์ญญาตา (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	ปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร		ดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงาน ความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒๗.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๘. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วยหลักปรัชญาญาตา

๒๘.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญาญาตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๘.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปรัชญาญาตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตเป็นศูนย์

๒๘.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๘.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๐}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๒๘.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล ประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการ จูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงาน ความปลอดภัย

^{๑๔๐} สนทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ประเมินผลความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ ประเมินผล ความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ประเมินผล ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงใจในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้างความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒๘.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๒๙. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผลด้วยหลักบุคคลัญญตา

๒๙.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลัญญตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๙.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการประเมินผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการประเมินผลมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักบุคคลัญญตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการประเมินผลและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตเป็นศูนย์

๒๙.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๒๙.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๑}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๔๑} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒๙.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักปฏักสัญญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักปฏักสัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการประเมินผล	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการประเมินผลความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความ	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความ	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการ	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการประเมินผล
ประยุกต์ด้วยหลักปฏิกิริยา (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	ปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร		ดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัย	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัย	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงาน ความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๒๙.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการประเมินผลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๐. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

๓๐.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๐.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตเป็นศูนย์

๓๐.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๐.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๒}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

๓๐.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักธัมมัญญตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

^{๑๔๒} สทนากลุ่มเฉพาะนายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓มกราคม

๒) โครงการ / กิจกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุง
ผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงานความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ ปรับปรุงผล การ ดำเนินงาน ความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงใจในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัย	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัย	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๓๐.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๑. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักอรรถกฤษฎา

๓๑.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถกฤษฎา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๑.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอรรถกฤษฎา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓๑.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๑.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๓}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้อง

^{๑๔๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๓๑.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความ ปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอรรถกฤษฎา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัย	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัย	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๓๑.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๒. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักอรรถกฤษฎา

๓๒.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถกฤษฎา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๒.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอรรถกถา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓๒.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๒.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๔}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓๒.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอรรถกถา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการ จูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงานความปลอดภัย

^{๑๔๔} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงานความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ ปรับปรุงผล การ ดำเนินงาน ความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัย	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัย	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๓๒.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๓. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักมัตตัญญูตา

๓๓.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๓.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักมัตตัญญูตา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓๓.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๓.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๕}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

^{๑๔๕} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๓๓.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผล
การดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักมัตตัญญูตา (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานและรณรงค์ด้านความปลอดภัย	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัย	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๓๓.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๔. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักอัตตัญญูตา

๓๔.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตตัญญูตา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๔.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักอัตรัดัญญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๔.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๓๔๖}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓๔.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑ .ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

^{๓๔๖} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักอัตรัดัญญูตา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงานความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการ นำหลักการ ปรับปรุงผล การดำเนิน งานความ ปลอดภัยใน การทำงานมา ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถานประ กอบกิจการที่ได้ รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการบริหาร งาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติ งานรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรขอสถาน ประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และ คุณค่า ของการ บริหารงานด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๓๔.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๕. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักปรัชญา

๓๕.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๕.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปรัชญา

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓๕.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม

๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม

๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ

๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๕.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๗}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

^{๑๔๗} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

๓๕.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙	หน่วยงานความปลอดภัย

๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณและที่มา	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิงปฏิบัติการในการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่านแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจและนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานมาปรับใช้ในการบริหารงาน	หน่วยงานความปลอดภัย

**๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักปรัชญา (ต่อ)**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๒. โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดแรงจูงใจในการนำหลักการบริหารความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน	หน่วยงานความปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำวารสารของสถานประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน แลณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ได้ทราบข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบหน่วยงานความปลอดภัย)	บุคลากรของสถานประกอบกิจการ ร่วมคิดร่วมสร้าง ความปลอดภัยให้เกิดขึ้น	หน่วยงานความปลอดภัย

๓๕.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

๓๖. กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วยหลักปรัชญา

๓๖.๑ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑). เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในงานบริหาร สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญา

๒) เพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓๖.๒ กระบวนการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ สร้างความรู้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ ๒ สร้างความเชื่อในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาบูรณาการกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักปศุคณียุต

ขั้นที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติตามหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานและหลักพุทธธรรม

ขั้นที่ ๔ สร้างแนวทางการดำเนินร่วมกันของคนในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ขั้นที่ ๕ ประเมินความสำเร็จความพึงพอใจของบุคลากรและอุบัติเหตุเป็นศูนย์

๓๖.๓ การวางแผนเตรียมการด้านทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในการจัดการ ดังนี้

- ๑) ห้องประชุม เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการจัดการอบรม
- ๒) คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลในการอบรม
- ๔) แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มารับบริการ
- ๕) ข้อมูลด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

๓๖.๔ การมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงาน หรือบุคคล ในการดำเนินกลยุทธ์^{๑๔๘}

๑) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือระดับที่รับผิดชอบ เปิดอบรมบุคลากรทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒) มอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมในการอบรม

๓) มอบหมายให้งานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓๖.๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) การสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักปศุคณียุต

สาระสำคัญของแผนงาน	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารให้กับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ๑. ฝึกอบรม ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ๓. วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๙	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

^{๑๔๘} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ อัครนรากุล, ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗.

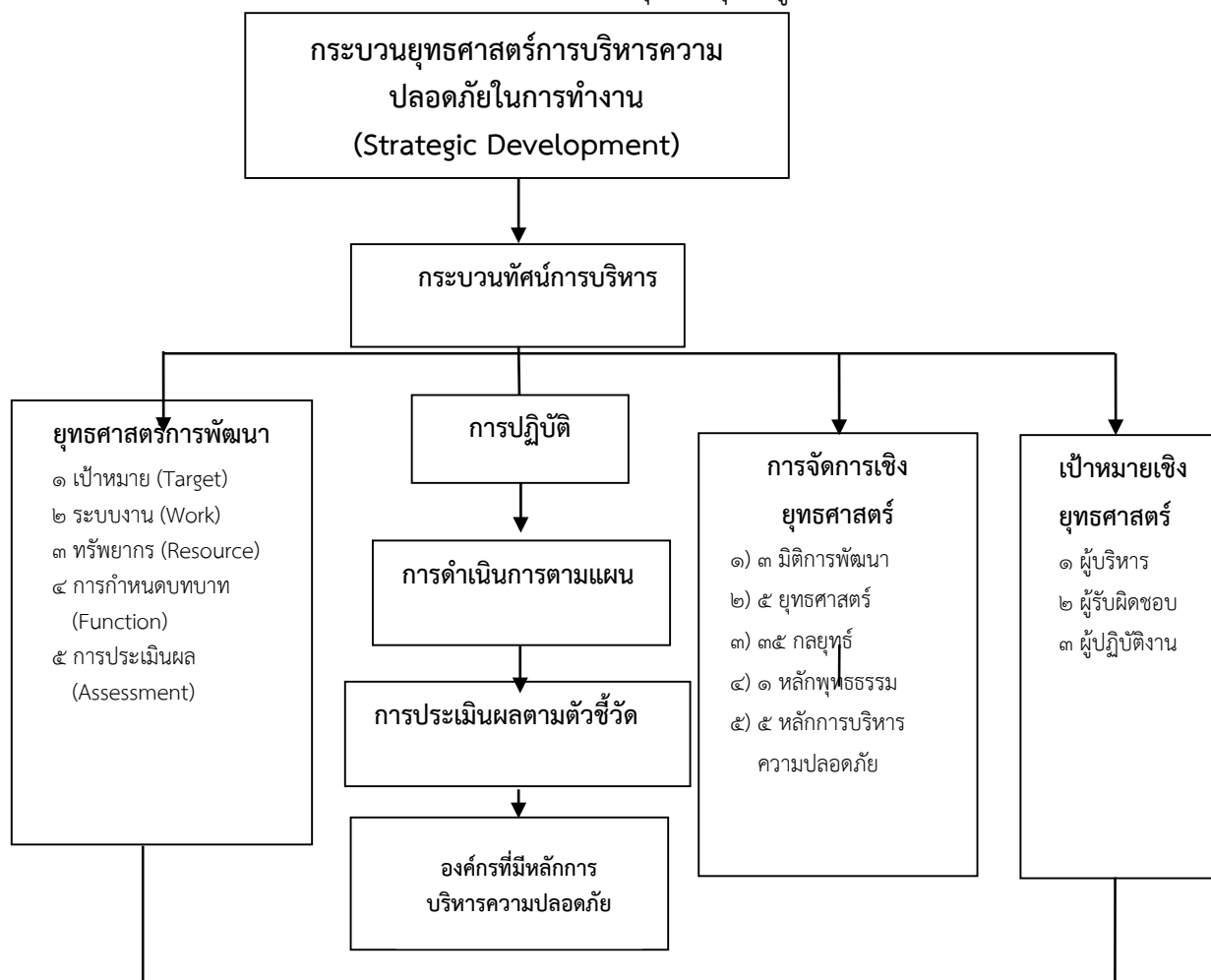
๒) โครงการ / กิจกรรมการสร้างหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานประยุกต์ด้วยหลักปุคคลัญญา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ และที่มา	ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑. อบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงานความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	เพื่อสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในการนำ หลักการ ปรับปรุงผล การดำเนินงาน ความปลอดภัย ในการทำงาน มาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อบรมผ่าน แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	ผู้รับการอบรมมี ความเข้าใจและ นำหลักการ ปรับปรุงผลการ ดำเนินงาน ความปลอดภัย ในการทำงานมา ปรับใช้ในการ บริหารงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๒. โครงการ ฝึกอบรมศึกษาดู งานสถาน ประกอบกิจการที่ ได้รับรางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัย	เพื่อสร้างแรง จูงในการนำ หลักการ บริหารความ ปลอดภัยมาใช้ ในการ บริหารงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ เกิดแรงจูงใจใน การนำหลักการ บริหารความ ปลอดภัยมา ปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันในองค์กร	๒๕,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	สถานประกอบ กิจการที่ได้รับ รางวัลสถาน ประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย
๓. โครงการจัดทำ วารสารของสถาน ประกอบกิจการ	เพื่อเผยแพร่ ความรู้ความ เข้าใจ และ กิจกรรมต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน และรณรงค์ ด้านความ ปลอดภัยใน การทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานและ บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ได้ทราบ ข่าวสาร ความรู้ และคุณค่า ของ การบริหารงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ หน่วยงาน ความ ปลอดภัย)	บุคลากรของ สถานประกอบ กิจการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ความ ปลอดภัยให้ เกิดขึ้น	หน่วยงาน ความ ปลอดภัย

๓๖.๖ การวัดและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

๑) ร้อยละของความเข้าใจและการนำหลักการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาปรับใช้
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้รับผิดชอบ

๒) ร้อยละความพึงพอใจกับการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์



แผนภาพที่ ๔.๕ สรุปแสดงกระบวนกรยุทธศาสตร์สู่องค์กรที่มีหลักการบริหารความปลอดภัย

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า กระบวนทัศน์ในการบริหาร ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งกระบวนกรยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยชุดยุทธศาสตร์ได้แก่ มีเป้าหมายการบริหารชัดเจน มีระบบงานที่ชัดเจน มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาทบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานชัดเจน และมีการประเมินผลจากภายนอกและภายในองค์กร

การจัดการเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย ๓ มิติการพัฒนาคือ ๑) มิติการบริหารงานของผู้บริหาร ๒) มิติการบริหารงานของผู้รับผิดชอบ และ ๓) มิติการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

สร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญูตา ๒๗. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักปริสัญญูตา ๒๘. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลัญญูตา ๒๙. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอัมมัญญูตา ๓๐. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตถัญญูตา ๓๑. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตตัญญูตา ๓๒. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญูตา ๓๓. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญูตา ๓๔. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักปริสัญญูตา ๓๕. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลัญญูตา

หลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ ประการ ได้แก่ อัมมัญญูตา อัตถัญญูตา อัตตัญญูตา มัตตัญญูตา กาลัญญูตา ปริสัญญูตา และบุคคลัญญูตา

หลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน มี ๕ ประการ ได้แก่ หลักการจัดทำนโยบาย หลักการจัดองค์กร หลักการจัดทำแผนงานและการปฏิบัติตามแผน หลักการประเมินผล และหลักการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ หลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานเมื่อดำเนินการบริหารตามกระบวนการตามแผนปฏิบัติอย่างเป็นระบบแล้ว ก็ทำการประเมินผล โดยสร้างตัวชี้วัดให้ครบทุกมิติ ผลที่ได้คือ องค์กรที่มีความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม

๔.๔ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

๔.๔.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

สรุปผล การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือการวิจัย การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก มีปัญหาและผลกระทบ ๕ ด้าน

๑.๑ ด้านการจัดทำนโยบาย การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีดังนี้

- ๑) ปัญหาการจัดทำนโยบาย คือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย
- ๒) ปัญหาการจัดทำนโยบาย คือ ไม่มีการขับเคลื่อนนโยบายตามที่มีการประกาศใช้ และไม่มีการทบทวนนโยบาย
- ๓) ปัญหาการจัดทำนโยบายไม่ครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎหมาย
- ๔) ปัญหาในการกำหนดนโยบายมีการจัดสรรทรัพยากรไม่เหมาะสม

ผลกระทบด้านการจัดทำนโยบายขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบกิจการ ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ที่ยังไม่มีระบบการบริหารงานความปลอดภัยที่สมบูรณ์ จึงมีปัญหาด้านการจัดทำนโยบาย ที่จะป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ หรือปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

๑.๒ ด้านการจัดองค์กร

ปัญหาด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

- ๑) ปัญหาขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ๒) ปัญหาการไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับผิดชอบ
- ๓) ปัญหาสถานประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่แต่งตั้งบุคลากรและคณะบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ
- ๔) ปัญหาสถานประกอบกิจการขนาดเล็กผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรด้านความปลอดภัย
- ๕) ปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดการมีส่วนร่วมในการอบรมงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้นผลกระทบดังนั้นการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานจำเป็นต้องมีผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยให้ความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ เพราะในการเกิดอุบัติเหตุจะนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ตลอดจนความสูญเสียต่อสถานประกอบกิจการทั้งในด้านชื่อเสียงและทางเศรษฐกิจอีกด้วย บุคลากรของสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานควรนำหลักพุทธธรรมมาใช้ประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารการดำเนินงาน ด้านการจัดองค์กร เพื่อสามารถนำหลักธรรมมาเป็นกรอบในการดำเนินงาน ภายใต้การจัดองค์กรโดยให้ได้รับความปลอดภัยสูงสุดจากการดำเนินงาน

๑.๓ ด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ

ปัญหาด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

- ๑) ปัญหาจากการที่ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน
- ๒) ปัญหาการจัดทำแผนงานผู้รับผิดชอบคัดลอกจากแผนงานตัวอย่างที่มีการกำหนดไว้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นำส่งรายงานให้ทางราชการ
- ๓) ปัญหาขาดการส่งเสริม สนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบกิจการ
- ๔) ปัญหาขาดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน

ผลกระทบด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัติส่วนใหญ่สถานประกอบการที่มีขนาดเล็กมากกว่าผลกระทบหลักคือ สถานประกอบกิจการขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงระบบบริหารความปลอดภัยที่กำหนดไว้ตามกฎหมายความปลอดภัยฯ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องที่

กล่าวถึงในวิจัยนี้เป็นหน่วยงานสังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงให้สถานประกอบกิจการขนาดเล็กได้ทราบถึงการบริหารความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดว่ามีความสำคัญ

ในด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัตินั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญต้องมีเป้าหมายและรวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ความปลอดภัยอย่างรอบคอบแล้ว อาจเริ่มลงมือวางแผนได้ โดยพิจารณาลำดับความสำคัญก่อนหลังของเรื่องที่จะดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว เรื่องที่สำคัญมักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและความสูญเสีย ซึ่งการกำหนดแผนอาจทำได้โดยแยกเป็นขั้นตอนคือ กำหนดปัจจัยต่างๆ ที่จะต้องใช้ และกำหนดวิธีการปฏิบัติ อย่างมีทิศทางและตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง

๑.๔ ด้านการประเมินผล

ปัญหาในด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

- ๑) ปัญหาปัญหาผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒) ปัญหาการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ๓) ปัญหาการใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานความปลอดภัยในการทำงาน
- ๔) ปัญหาการประเมินผลสถานประกอบกิจการขนาดเล็กผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปรับปรุงได้ สาเหตุจากไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน

ผลกระทบด้านด้านประเมินผลแล้วจะพบว่าสถานประกอบกิจการมีการกำหนดเป้าหมายของงานความปลอดภัยในการทำงานได้ชัดเจนและติดตามให้มีการดำเนินการตามเป้าหมายคือมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการดำเนินการมีวัตถุประสงค์อะไร มีเป้าหมายอย่างไร ดำเนินการเมื่อใด เช่น กำหนดวัตถุประสงค์จะลดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานให้เป็น “ศูนย์” ภายในระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งก็จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกิจกรรมเพื่อการลดอุบัติเหตุ ผู้บริหารต้องควบคุมและติดตามแผนดำเนินการนั้นให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นปัญหาด้านการประเมินของสถานประกอบกิจการ จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และเกณฑ์การควบคุมงานขึ้นไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การควบคุมงานนั้นหมายถึง มาตรฐานของงาน สถิติความปลอดภัย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสูญเสียต่างๆ ที่จะใช้ประโยชน์ในการควบคุมงานและการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร โดยมีผู้รับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานดำเนินการรวบรวมข้อมูลมาจัดทำเกณฑ์การควบคุมกำหนดเป็นมาตรฐานของงานเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การควบคุมการปฏิบัติงานต่อไป

๑.๕ ด้านการดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ปัญหาด้านการดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

- ๑) ปัญหาในการประสานงานของผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงาน

๒) ปัญหาขั้นตอนในการปรับแก้ไขมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ หรือการวางวิธีปฏิบัติใหม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานอาทิการสหการสั่งการ ผู้บริหารระดับสูง

๓) ปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน

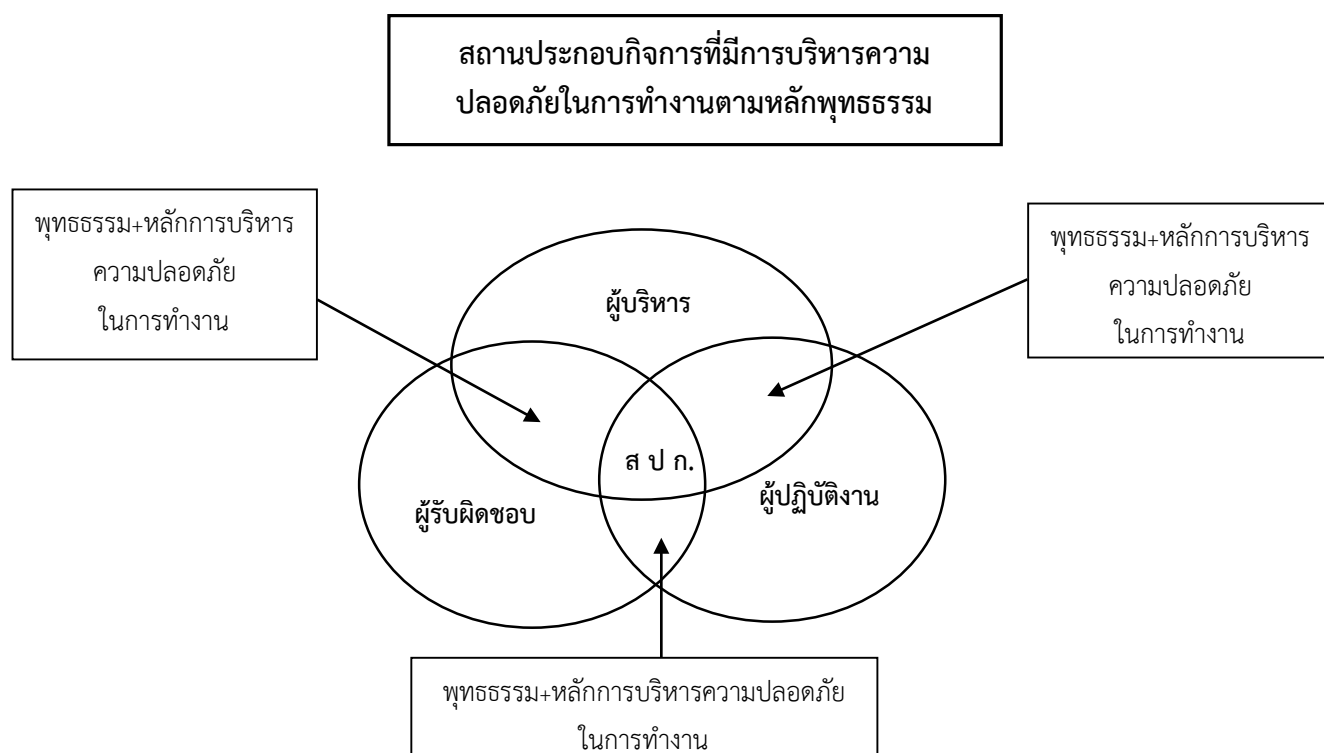
๔) ผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้งานเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยน

๕) ปัญหาสถานประกอบกิจการขนาดเล็กผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

ผลกระทบผลกระทบด้านการประเมินผลการดำเนินงานคือ ขนาดของสถานประกอบกิจการมีความแตกต่างกัน คือสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทำให้ความพร้อมของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การประเมินผลการดำเนินงานมีปัญหา ที่จะทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานเดิม หรือเกณฑ์มาตรฐานของงานมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔.๒ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การการบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม ศึกษาประเด็นการบริหารงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมของสถานประกอบกิจการ มีดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ สรุปแสดงความสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการกับหลักพุทธธรรมและหลักการบริหารความปลอดภัย

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการที่มีหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องมีการบริหารที่มีการนำพุทธธรรมมาสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร และหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานกับหลักพุทธธรรม เมื่อบุคลากรผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีหลักพุทธธรรม มีคุณธรรม มีความเสียสละ และปฏิบัติงานยึดหลักกฎหมาย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยให้ความปลอดภัยในการทำงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันแล้ว ก็จะต้องมีการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่มีหลักพุทธธรรมนำความปลอดภัยไว้รอบุติเหตุอย่างทั่วทั้งสถานประกอบการ โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจมากที่สุดเมื่อทำงานโดยปลอดจากการเกิดอุบัติเหตุ งานที่ปลอดจากอุบัติเหตุถือเป็นหัวใจหลักของสถานประกอบกิจการ เพราะสถานประกอบกิจการถือเป็นสถานที่ทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นบ้านหลังที่สองเหมือนอยู่ที่บ้านของตัวเอง

ดังนั้นหลักธรรมที่เหมาะสมในการให้บริหารเพื่อให้เกิดความปลอดภัยมากที่สุดคือ หลักการบริหารความปลอดภัยและหลักสัปปุริสธรรม ๗ เมื่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้มีการปฏิบัติหรือดำเนินงานตามหลักการบริหารความปลอดภัยแล้ว สาเหตุที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุกับตนเองก็จะลดน้อยลงไป ซึ่งเป็นแนวทางป้องกัน หากมีการเพิ่มประยุกต์ด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่เป็นหลักธรรมสำหรับคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบแล้ว ให้ตนเองได้ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน รู้บุคคล แล้วมีความเสียสละ มีคุณธรรม และบริหารงานตามหลักกฎหมายไม่หลบเลี่ยงแล้ว ก็จะเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ เป็นสถานที่ที่ปลอดอุบัติเหตุ ปลอดภัยความวิตกกังวลต่ออันตรายในการทำงานอีกด้วย

๔.๔.๓ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก

พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ผลการประชุมกลุ่มย่อยสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ ว่าการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน และการสนับสนุนต้องมีกระบวนการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การจัดการ การกำหนดวิธีการ หรือกระบวนการในการปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรเพื่อการจัดการตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการวัดและประเมินผล ดังนี้

การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีกระบวนการดำเนินการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๑ วิสัยทัศน์)

๒. กำหนดพันธกิจการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๔ ประการ)

๓. กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๓ ข้อ)

๔. กำหนดกระบวนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

- ๔.๑ กลยุทธ์การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (๑๕ กลยุทธ์)
- ๔.๒ วิธีการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์
- ๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้วยทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน
- ๔.๔ การวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๕ การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๖ กระบวนการวัด ประเมินผล ความสำเร็จ

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะได้สาระสำคัญดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ : การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

“การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม สร้างคนและสังคมให้มีคุณธรรมและความปลอดภัยอย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจ : การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

- ๒.๑ กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
- ๒.๒ กำกับ ควบคุม ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
- ๒.๔ พัฒนาระบบบริหารการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๓.๑ เพื่อให้ผู้บริหารในระบบการบริหารความปลอดภัยในการจัดองค์กร การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงานบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๒ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๔. กระบวนการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์

๔.๑ กลยุทธ์การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของสถานประกอบกิจการ ควรมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ ให้เกิดองค์กรที่มีหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานดังนี้

๑) กลยุทธ์การจัดทำนโยบายของผู้บริหารตามหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กลยุทธ์การจัดทำนโยบายของผู้รับผิดชอบตามหลักการบริหารความ

๗. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำนโยบายในการบริหารของสถานประกอบกิจการ
ด้วยหลักปุคคลัญญตา

๘. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๙. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถัตถ์ญญา

๑๐. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถัตถ์มูญตา

๑๑. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญา

๑๒. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญา

๑๓. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญา

๑๔. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดองค์กรในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักปคคัลญตา

๑๕. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติในงานบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑๖. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติในการบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถัตถุญตา

๑๗. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติในการบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตรัดัญญา

๑๘. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติในงานบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญูตา

๑๙. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติในการบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักกัลยาณุตตา

๒๐. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำแผนไปปฏิบัติในการบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักปรัชญา

๒๑. กลยุทธ์การสร้างหลักการจัดทำแผนและการนำแผนไปปฏิบัติในการบริหารของ
สถานประกอบกิจการด้วยหลักปุคคลัญญุตฯ

๒๒. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในงานบริหารของสถานประกอบการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒๓. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอรรถกถา

๒๔. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วย
หลักอรรถัตัญญตา

๒๕. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญูตา

๒๖. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญูตา

๒๗. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักปริสัญญูตา

๒๘. กลยุทธ์การสร้างหลักการประเมินผลในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลัญญูตา

๒๙. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักธัมมัญญูตา

๓๐. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอัตตัญญูตา

๓๑. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักอตตัญญูตา

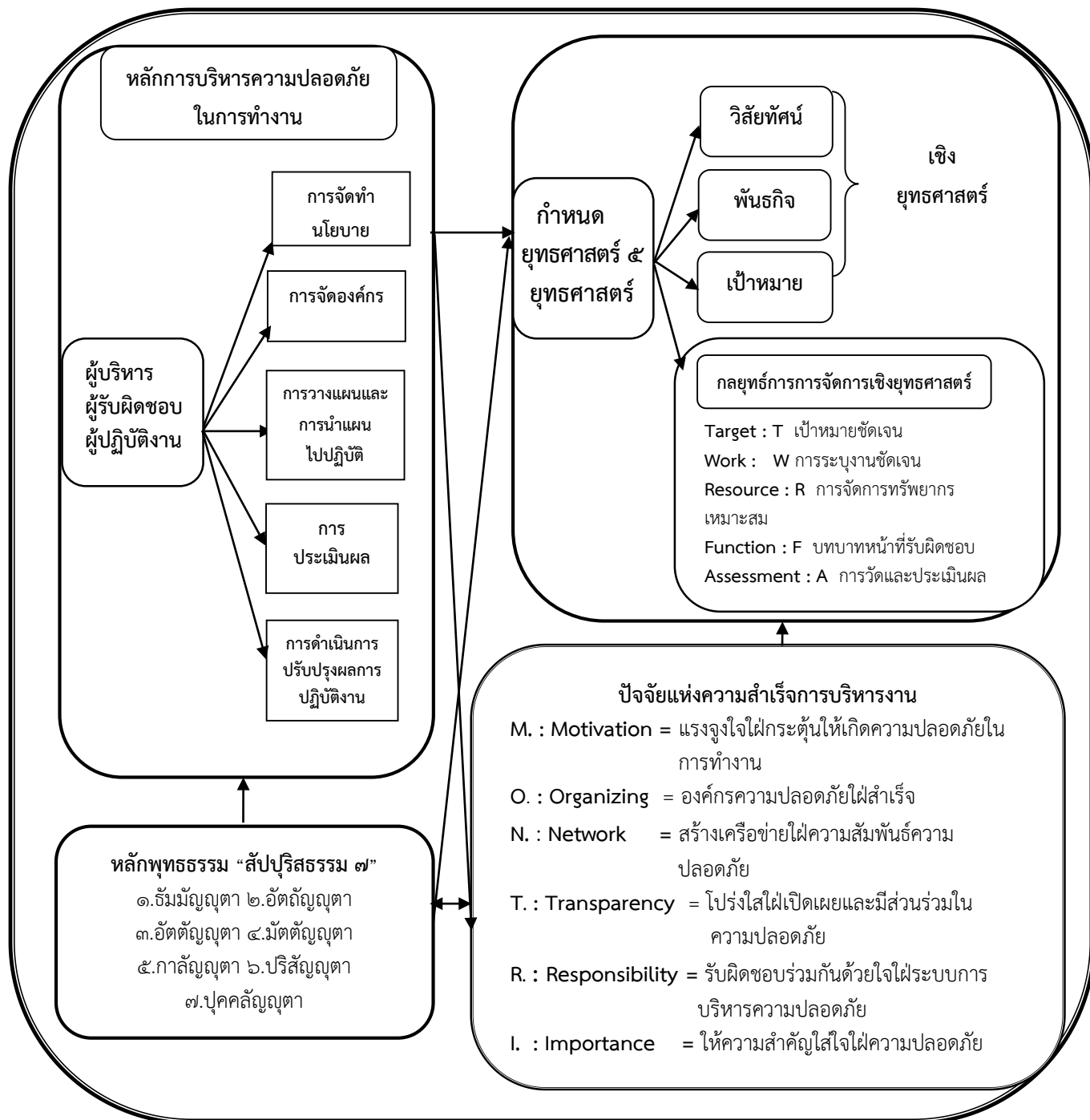
๓๒. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในงานบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักมัตตัญญูตา

๓๓. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักกาลัญญูตา

๓๔. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักปริสัญญูตา

๓๕. กลยุทธ์การสร้างหลักการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในการบริหารของสถานประกอบกิจการด้วยหลักบุคคลัญญูตา

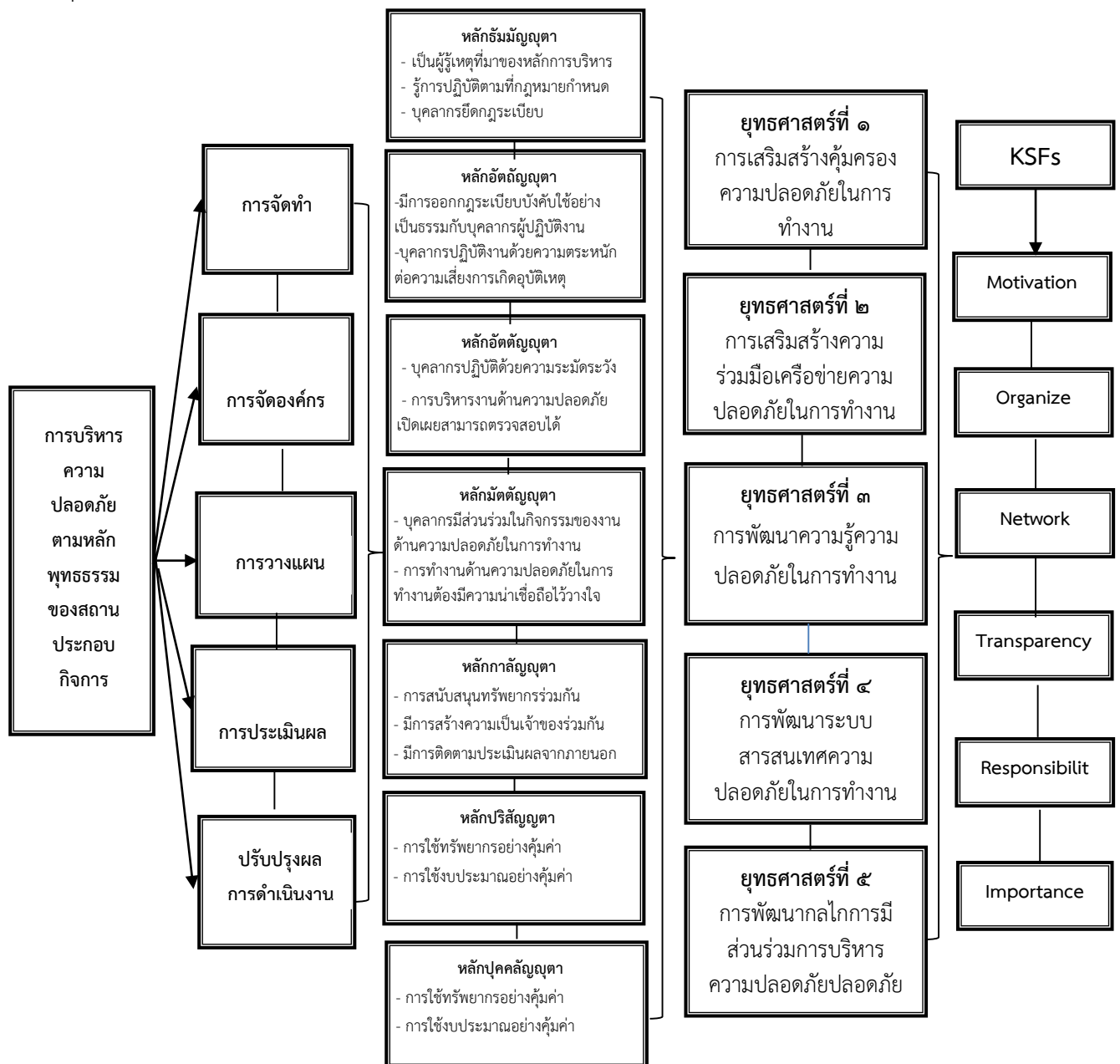
แบบจำลอง : ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก



แผนภาพที่ ๔.๗ แบบจำลองยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบว่าการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ปัญหาและผลกระทบจากการบริหารงานมีมากมายด้านด้วยกัน แต่ปัญหาเหล่านั้นสามารถแก้ไขได้โดยการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ เมื่อนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการแล้วย่อมก่อให้เกิดองค์กรที่มีความปลอดภัยและคุณธรรมอย่างยั่งยืนดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบ

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่ายุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก
พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีรายละเอียดดังตาราง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การเสริมสร้าง คุ้มครอง ความปลอดภัย ในการทำงาน	การเสริมสร้าง ความร่วมมือ เครือข่ายความ ปลอดภัย ในการทำงาน	การพัฒนาความรู้ ความปลอดภัย ในการทำงาน	การพัฒนาระบบ สารสนเทศ ความปลอดภัย ในการทำงาน	การพัฒนากลไก การมีส่วนร่วมการ บริหารความ ปลอดภัยในการ ทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑	กลยุทธ์ที่ ๑	กลยุทธ์ที่ ๑	กลยุทธ์ที่ ๑	กลยุทธ์ที่ ๑
การจัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ ความปลอดภัยใน การทำงานให้ เข้มแข็ง	ส่งเสริมการมี เครือข่ายความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	การพัฒนาศักยภาพ และขีด ความสามารถ บุคลากรในด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีและการ สื่อสารในการ พัฒนาระบบและ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	การจัดกิจกรรม สนับสนุนระบบการ ดำเนินการด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๒
กำหนดให้มี หน่วยงานหลักและ หน่วยงานสนับสนุน รับผิดชอบรับผิดชอบ ด้านการบริหารความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	การพัฒนาและ เสริมสร้างเครือข่าย ด้านความปลอดภัย ในการทำงานให้มี ความเข้มแข็ง	การสร้างและพัฒนา ระบบองค์ความรู้ ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	การสร้าง พัฒนา บูรณาการการ และ เชื่อมโยงฐานข้อมูล ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	การพัฒนากลไกการ ขับเคลื่อน และ การบูรณาการงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๓	กลยุทธ์ที่ ๓	กลยุทธ์ที่ ๓	กลยุทธ์ที่ ๓	กลยุทธ์ที่ ๓
จัดทำ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ คู่มือการ ปฏิบัติงานด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	การประสานความ ร่วมมือกับ เครือข่ายด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	การแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ กับองค์กรทั้งในและ นอกสถานประกอบ กิจการ	การสร้างและ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรผู้เกี่ยวข้อง ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	การส่งเสริมให้ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องมีบทบาท ร่วมในการบริหาร จัดการงานด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๔		กลยุทธ์ที่ ๔	กลยุทธ์ที่ ๔	กลยุทธ์ที่ ๔
การกำกับ ดูแล และ พัฒนาระบบตรวจ ด้านความปลอดภัย ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ		การจัดตั้งศูนย์ เรียนรู้ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงานในสถาน ประกอบกิจการ	การส่งเสริมและ พัฒนาการ ให้บริการเทคโนโลยี สารสนเทศด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน	พัฒนาระบบการ ประชาสัมพันธ์เชิง รุกด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” ซึ่งตั้งเป้าหมายของการศึกษาไว้ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการจัดทำนโยบาย ๒. ด้านการจัดองค์กร ๓. ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ๔. ด้านการประเมินผล และ ๕. ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้นำหลักสัปปริสธรรม ๗ ประการใช้ประยุกต์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้ดีที่สุดซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานให้เข้มแข็งกลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดให้มีหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนรับผิดชอบด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๔ การกำกับ ดูแล และพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีความเข้มแข็ง กลยุทธ์ที่ ๓ การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๓ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับองค์กรทั้งในและนอกสถานประกอบกิจการ กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาระบบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้าง พัฒนา บูรณาการการ และเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดกิจกรรมสนับสนุนระบบการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบูรณาการงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๕ จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งผู้วิจัยได้มีการประยุกต์หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ

งานความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานนั้นจะบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักสัปฐริธรรม ๗ คือ อัมมัญญตา การรู้จักเหตุ อัตถัญญตา การรู้จักผล อัตตัญญตา การรู้จักตน มัตตัญญตา การรู้จักประมาณ กาลัญญตา การรู้จักเวลา ปริสสัญญตา การรู้จักชุมชน และปุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล โดยในการประยุกต์หลักสัปฐริธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการที่มีจิตใจและเป็นภายในตัวตนของผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีอยู่เป็นพื้นฐาน และมีการพัฒนาปรับปรุงด้านจิตใจโดยมีการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแต่ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ของแต่ละยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารตามยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการไว้ได้แก่

Motivation : แรงจูงใจใฝ่กระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

ความสำคัญของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการนั้นมีเป้าหมายสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของตนเองทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน สำหรับงานด้านความปลอดภัยนั้นการให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ก็มีปัจจัยชักจูงในแต่ละปัจจัยที่จะชักจูงให้เกิดการแสดงผลพฤติกรรม คือ ได้รับแรงจูงใจให้กระทำ หรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงตามความสามารถที่ทำได้ เช่น การจูงใจด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับคุณค่าที่ตนให้ความสำคัญ การจูงใจด้วยการเพิ่มความสามารถของบุคคล การจูงใจด้วยแรงสนับสนุนทางสังคม การจูงใจด้วยของรางวัล และการจูงใจด้วยการเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการจูงใจจากปัจจัยภายนอก ซึ่งแม้จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยแต่ก็ไม่สามารถทำให้อุบัติเหตุเป็นศูนย์ได้ จึงมีความพยายามที่จะใช้แรงจูงใจภายในมาสนับสนุนแนวคิดเรื่องแรงจูงใจภายในที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้มากที่สุด คือ ทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการไตร่ตรองตามความเชื่อของตน แต่ผสมผสานโดยใช้การพัฒนาจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (Moral maturity) และความฉลาดทางอารมณ์เป็นแรงจูงใจภายใน เพื่อกระตุ้นให้เกิดผลต่อเจตคติความปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของการจูงใจในมาตรการความปลอดภัยเชิงพฤติกรรมทั้งก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และภายหลังการดำเนินการ โดยทำให้ผู้มีส่วนร่วมรับรู้ร่วมกันว่ามีปัญหาเรื่องความปลอดภัยอยู่ในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาเหล่านั้นสามารถแก้ไขได้ ให้พนักงานได้เข้าใจว่าดำเนินดีเตียน หรือการลงโทษจะนำมาใช้แต่เฉพาะกรณีร้ายแรงที่พนักงานจงใจฝ่าฝืนระเบียบวิธีปฏิบัติแต่จะไม่นำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยตามปกติ มีการสร้างความเข้าใจกับหัวหน้างานว่าการบริหารความปลอดภัยจะเน้นที่การป้องกันไม่ใช่การดำเนินหรือลงโทษ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้หัวหน้างานและพนักงานได้ร่วมมือกันแก้ปัญหาเรื่องความปลอดภัย จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อช่วยหัวหน้างานในการติดตามความก้าวหน้าของการแก้ปัญหา จัดทำขั้นตอนการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อนำมาใช้แทนการดำเนินหรือการลงโทษ กำหนดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้เป็นเป้าหมาย และฉลองความสำเร็จดังกล่าว ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ และชี้บ่งปัญหาอุปสรรคออกมาให้ชัดเจน หมั่นสอบถามพนักงานหรือหัวหน้างานว่าได้ดำเนินการไปได้เพียงใด มีปัญหาอะไร ทบทวนข้อมูลเหล่านี้เป็นประจำ และหาหนทางแก้ไขปัญหามีอยู่ รวมทั้งให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหา

ดังกล่าว ต้องควบคุมไม่ให้ปัญหานั้นกระทบต่อความตั้งใจ ให้พนักงานทราบว่าปัญหายังมีอยู่และร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้อย่างเหมาะสม ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้มากที่สุด การร่วมมือจะช่วยให้เกิดกำลังใจและจะช่วยให้การแก้ปัญหาทำได้เร็วขึ้น ตัวอย่างแนวทางการใช้การจูงใจเพื่อความสำเร็จของมาตรการความปลอดภัยเชิงพฤติกรรม คือ ให้การยกย่องชมเชยพนักงานที่ผ่านการเฝ้าสังเกตเพื่อให้พนักงานคงไว้รักษาพฤติกรรมนั้นไว้ต่อไป ผู้บริหารควรวางแผนงานที่จะทำให้การยกย่องชมเชยนั้นมีความหมาย และมีความสำคัญในความรู้สึกของผู้ที่ได้รับการยกย่องชมเชยตลอดไป ไม่นำข้อมูลที่ได้จากการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของพนักงานมาใช้ประกอบการขึ้นเงินเดือนหรือการลงโทษทางวินัยแก่พนักงาน จะเห็นได้ว่า การจูงใจใฝ่กระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยเป็นการใช้แรงจูงใจภายในมาสนับสนุนโดยผสมผสานการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมจึงสามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยนี้

Organize : องค์กรความปลอดภัยใฝ่สำเร็จ

การให้ความสำคัญกับการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานโดยผู้บริหารจะต้องจัดระบบและความสัมพันธ์ของงานประจำที่จะทำ รวมไปถึงการมอบหมายงานให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในสถานประกอบการ การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ ตามสภาพเงื่อนไขหรือความรับผิดชอบที่แท้จริง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการทั้งหลายมีขนาดและลักษณะโครงสร้างแตกต่างกันไปเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก การจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร และหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานความปลอดภัยในแต่ละองค์กรของแต่ละหน่วยงานจึงย่อมมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสม

เพื่อให้การจัดองค์กรความปลอดภัยสามารถรองรับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมซึ่งในวิจัยนี้ได้มองปัญหาที่ตัวบุคคลซึ่งได้แบ่งเป็น ๓ กลุ่มคือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาปรับประยุกต์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้งสามกลุ่มอยู่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กรความปลอดภัยด้วยนั้น เนื่องจากตามกฎหมายความปลอดภัยฯ ของกระทรวงแรงงานได้มีการกำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดองค์กรของบุคลากร คณะบุคคลและหน่วยงานที่ต้องมีไว้ในการจัดองค์กรความปลอดภัยของสถานประกอบการ คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หรือ ระดับเทคนิค หรือ ระดับเทคนิคชั้นสูง ระดับใดขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการ และจำนวนพนักงานลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นๆ ส่วนกรณีคณะบุคคลที่กำหนดไว้ในการจัดองค์กร คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสถานประกอบการ (คปอ.) มีองค์ประกอบของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด และกรณีสถานประกอบการใดมีพนักงานลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้จัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัย ฯ ขึ้น และมีบุคลากรบริหารหน่วยงานความปลอดภัยฯ คือ หัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย โดยจัดว่าเป็นองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานที่ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Organization Chart) ของสถานประกอบการการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน

ก็จะต้องมีหน่วยงาน บุคลากร และคณะบุคคลด้านความปลอดภัยในการทำงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมายด้วยนั่นเอง

การจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานดังกล่าวข้างต้นเป็นการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน คณะบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านองค์กรอันประกอบด้วยองค์ประกอบ บุคลากร หน่วยงาน คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตัวบุคคลอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดองค์กรความปลอดภัย สิ่งที่บุคลากรควรมีความรู้ด้านความปลอดภัยในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปขององค์กร ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ต้องให้การดูแลทางกฎหมายขององค์กรความรับผิดชอบทางกฎหมายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น นโยบายความปลอดภัยและสุขภาพขององค์กร การจัดองค์กรความปลอดภัย การทำหน้าที่งานความปลอดภัยของหัวหน้างาน ความเสี่ยงที่สำคัญและมาตรการที่ใช้ควบคุม ข้อห้ามและกฎด้านความปลอดภัยและสุขภาพ การจัดเตรียมเรื่องไฟและเหตุฉุกเฉิน การจัดเตรียมเรื่องการปฐมพยาบาล และข้อมูลเรื่องอุบัติเหตุ ปัญหาด้านสุขภาพ อุบัติการณ์และผลการสอบสวน ส่วนในด้านของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ เป็นหน่วยงานที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับความรู้เฉพาะที่จำเป็นต้องใช้งาน นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ โครงสร้างการทำงาน วัตถุประสงค์และหน้าที่ที่ชัดเจน บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและคณะกรรมการความปลอดภัยฯ จึงต้องบริหารจัดการความรู้ของตนเองและหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และในการจัดองค์กรความปลอดภัยจะมีสายการบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด คือ หน่วยงานความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ขึ้นตรงและรายงานต่อผู้บริหารสูงสุด เพื่อให้การบังคับบัญชาการสั่งการ และการอนุมัติ ต่างๆ โดยตรงกับผู้บริหารสูงสุด

Network : สร้างเครือข่ายเฝ้าความสัมพันธ์ความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ นอกจากการจัดองค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กรหรือสถานประกอบกิจการแล้ว ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานก็จะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกองค์กรหรือสถานประกอบกิจการอื่นๆ อีก ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการอื่น พนักงานตรวจความปลอดภัยของส่วนราชการ หน่วยงานราชการ สถานประกอบกิจการอื่น ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สมาคมความปลอดภัยฯ มูลนิธิด้านความปลอดภัยฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นบุคลากร หน่วยงานที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่สถานประกอบกิจการควรที่จะมีการดำเนินการให้เป็นรูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน กรณีเครือข่ายด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการในภาคตะวันตก ๓ จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร ราชบุรี เพชรบุรี หน่วยงานราชการของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สมุทรสาคร ราชบุรี และเพชรบุรี และศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน เขต ๗ ราชบุรี ส่วนในด้านของเครือข่ายที่เป็นชมรม สมาคม มูลนิธิที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร คือ สมาคมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี คือ ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี คือ ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดเพชรบุรี ภาคตะวันตก คือ ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานภาคตะวันตกส่วนกลาง คือ สมาคมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สมาคมวิชาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน มูลนิธิอาชีวเวชศาสตร์ไทย

เครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นบุคลากร และหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายให้ข้อมูล และความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมการเยี่ยมชมงาน ให้แก่เครือข่ายที่เป็นสถานประกอบการ

เครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานจึงมีความจำเป็นในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่จะทำให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนความรู้ รวมถึงอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้มีการสื่อสารผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว เป็นการศึกษาในการป้องกันอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันกรณีการสื่อสารทางไลน์ (Line) ทำให้เปิดช่องทางการสื่อสารให้เพิ่มขึ้น สะดวกและมีประสิทธิภาพทั้งด้านภาพถ่าย เสียง และวิดีโอ โดยสามารถส่งให้แก่เครือข่ายความปลอดภัยได้ทันที เป็นช่องทางหนึ่งที่มีการแก้ไขป้องกันอุบัติเหตุจะได้รับข้อมูลได้รวดเร็วสามารถลดการสูญเสีย ความเสียหายลดลงจากเดิมที่การสื่อสารรายงานให้กันและกันล่าช้าความเสียหายสูง ในการนี้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานควรร่วมเป็นเครือข่ายหรือรับเป็นเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังความปลอดภัย นี่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบที่จะส่งเสริมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้พัฒนาและดียิ่งขึ้นไป

Transparency : โปร่งใสเปิดเผยและมีส่วนร่วมในความปลอดภัย

ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความเป็นกลางข้อข้อมูลต่างๆ และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการปฏิบัติตามกฎหมายให้ต้องมีการประเมินความเสี่ยงในงานต่างๆ ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือสิ่งรบกวนต่างๆ จากการทำงาน โดยเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบ คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ร่วมกันประเมินความเสี่ยง เพื่อให้ทราบจุดที่เป็นจุดอันตรายที่ทำให้ น่าจะเกิดอุบัติเหตุ แล้วจัดทำเอกสารร่วมกันเป็นเอกสารวิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction : WI) หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน(Procedure) ไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงออกมาจัดทำเป็น เอกสารคู่มือวิธีปฏิบัติมาตรฐานด้านความปลอดภัย (Safety Standard Operation Procedures : SSOP) ซึ่งเป็นเอกสารที่กฎหมายกำหนดไว้ให้สถานประกอบการต้องจัดทำและติดไว้ในจุดปฏิบัติงาน ซึ่งกรณีนี้ถือว่าเป็นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารร่วมกันทั้งผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบ ส่วนกรณีของกิจกรรมการตรวจตราความปลอดภัยในสถานประกอบการ เมื่อมีการประเมินความเสี่ยงจุดใดอาจต้องมีการตรวจตราโดยผู้ปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างาน ผู้รับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจะจัดทำเอกสารแบบตรวจความปลอดภัย ซึ่งจะมีรายการตรวจความปลอดภัย (Safety Checklist) เพื่อให้มีการตรวจตราจุดเสี่ยงนั้นๆ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่มีการติดตั้งไว้ป้องกันอันตรายก็อยู่ในรายการที่จะต้องตรวจตรานี้ด้วยเช่นกัน กรณีนี้หากพิจารณาด้านความเปิดเผยของข้อมูลในการตรวจตรา หรือตรวจสอบนี้เป็นข้อมูลต้องโปร่งใสไม่จัดเก็บไว้เป็นเอกสารลับแต่อย่างใด และมีการร่วมกันจัดทำเอกสาร การตรวจสอบซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจสอบหน้างาน หัวหน้างานตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานในการตรวจสอบรายการต่างๆ ตรวจสอบความผิดปกติและดูการรายงานจากผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารระดับฝ่ายเป็นผู้ลงนามอนุมัติรับทราบการตรวจสอบนั้น แล้วรวบรวมจัดส่งเป็นรายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพรวบรวม เพื่อนำเข้ารายงานการประชุม

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายเดือนๆ ละ ๑ ครั้ง ส่วนการจัดทำรายงานที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต้องตรวจสอบ หรือเก็บข้อมูลรวบรวมจัดส่งรายงานให้กับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ ก็เป็นการรายงานความโปร่งใสและรวบรวมข้อมูลมายังพื้นที่ปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งสิ้น หากมองถึงในด้านจริยธรรมในการจัดทำเอกสารในทุกขั้นตอนที่ได้กล่าวถึงจะเห็นว่าเป็นการใช้จริยธรรมซึ่งเป็นความตระหนักจากภายในจิตใจของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมให้เกิดความถูกต้องไม่เป็นเท็จ หรือข้อมูลไม่ถูกต้อง เพราะการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน หากข้อมูลหรือรายงานใดที่เป็นเท็จจะเป็นหนทางที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ซึ่งก็จะนำมาซึ่งความสูญเสีย บาดเจ็บ และอาจถึงเสียชีวิตได้ ฉะนั้น การบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้โปร่งใสเปิดเผยและมีส่วนร่วมในความปลอดภัยจึงเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบที่จะทำให้ความปลอดภัยเกิดขึ้นและคงอยู่ในสถานประกอบกิจการอย่างยั่งยืน

Responsibility : รับผิดชอบร่วมกันด้วยใจใฝ่ระบบการบริหารความปลอดภัย

ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน เพราะสถานประกอบกิจการจำเป็นต้องดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และต่อบุคลากรในสถานประกอบกิจการ ความรับผิดชอบต่อหลักกฎหมายนั้นก็ปรากฏองค์รผู้กำกับดูแล อาทิ กระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ใช้อำนาจดังกล่าวอยู่แล้ว ขณะเดียวกันความรับผิดชอบต่อบุคลากรของสถานประกอบกิจการ ก็ปรากฏช่องทางการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งโดยการแจ้งเรื่องผ่านทางหัวหน้างานหรือฝ่ายบุคคล หรือการร้องเรียนผ่านเจ้าหน้าที่รัฐที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และการเข้าร่วมในลักษณะอื่นๆ ตามที่มีบทบัญญัติในกฎหมายกล่าวคือ จำเป็นจะต้องสร้างกลไกการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารความปลอดภัยเป็นรูปธรรมชัดเจน โปร่งใสในระบบการบริหาร บุคลากรของสถานประกอบกิจการมีความเสียสละ มีคุณธรรมและยึดมั่นในหลักการในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบายที่มีการนำมาปฏิบัติในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุซึ่งผู้บริหารในฐานะของการเป็นควบคุมดูแลนโยบายควรมีการตระหนักในการออกนโยบายที่จะนำมาปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมา ส่วนผู้รับผิดชอบที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานการปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารควรพิจารณาทั้งในด้านนโยบายที่ผู้บริหารได้จัดทำนำเสนอประกาศใช้ว่ามีผลกระทบอย่างไรหรือไม่ หากมีผลกระทบด้านความปลอดภัยในการทำงานควรมีจริยธรรมในการทำหน้าที่ให้ความเห็นแก่ผู้บริหารในการปรับแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เป็นปัญหาด้านงานความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่เบื้องต้นเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและกรณีเป็นหน้าที่ที่จะต้องป้องกันความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุก็ต้องรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดขึ้นที่จะมีผลต่อตนเอง และผู้อื่นโดยพิจารณาหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในหลักอัตตัญญูตา การรู้ตนว่าจะต้องมีหน้าที่เพียงใด ต่อผู้อื่นเพียงใด ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งเกี่ยวกับพฤติกรรม

ภายนอก และพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็นแต่ฝังอยู่ในจิตใจในความรับผิดชอบร่วมกันด้วยใจใฝ่ความ
ปลอดภัยให้มีและยั่งยืนต่อไป

Importance : ให้ความสำคัญใส่ใจใฝ่ความปลอดภัย

การให้ความสำคัญกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ในด้านการจัดทํานโยบาย
การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการ
ปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ต้องให้ความสำคัญใส่ใจลงไปในหลักการบริหารข้างต้นประกอบด้วย ผู้บริหาร
ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน โดยในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ใฝ่ใจนั้นต้องมีการนำ
หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารแก่บุคลากร โดยนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาเป็นวัฒนธรรม
ความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ (Importance) ของการบริหารความ
ปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกจะ
มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดผู้ที่ให้คำตอบได้ดีที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น โครงการการให้
ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของ
การบริหารความปลอดภัยตามหลักพุทธธรรม เพื่อการบริหารผู้ปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง
ได้อย่างตรงจุดเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างกระบวนการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วม
ในการกำหนดรูปแบบการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

เพื่อให้การจัดการบริหารความปลอดภัยมีคุณภาพ และสนองต่อความต้องการของ
ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรของสถานประกอบกิจการต้องให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีหลักการบริหารความ
ปลอดภัยในการทำงาน และการยึดมั่นในหลักการ การเสียสละ ตลอดจนบุคลากรในสถานประกอบ
กิจการจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงาน ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ตามกลยุทธ์
การบริหารความปลอดภัยด้วยหลักพุทธธรรม โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน นโยบาย
มาจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้สนองต่อความต้องการ
ได้ตรงประเด็น การมีส่วนร่วมนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ
ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เพราะได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ โดยในการดำเนินโครงการได้มี
ความร่วมมือกับเครือข่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบุคลากร ส่วนราชการ สถาบันวิชาการ องค์กรพัฒนา
เอกชน ชมรม สมาคม มูลนิธิหรือองค์กรพุทธศาสนา

สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลได้ว่า สาระสำคัญของยุทธศาสตร์การบริหาร
ความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม ของสถานประกอบกิจการต่างๆ มี ประเด็นการ
ดำเนินงาน คือ

๑. มีการศึกษาวิเคราะห์ให้รู้สภาพปัญหาการบริหารความปลอดภัยในการ

๑.๑ นโยบายการบริหารความปลอดภัย

๑.๒ การจัดองค์กรการบริหารความปลอดภัย

๑.๓ การวางแผนและปฏิบัติความปลอดภัย

๑.๔ การประเมินผลความปลอดภัย

๑.๕ การปรับปรุงและการพัฒนาการดำเนินงาน

๒. มีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ๓ ระดับ
 - ๒.๑ ระดับผู้บริหาร
 - ๒.๒ ระดับผู้รับผิดชอบ
 - ๒.๓ ระดับผู้ปฏิบัติงาน
๓. มีการสังเคราะห์หลักธรรม : สัปปุริสธรรม ๗ เพื่อการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร
๔. มีการบูรณาการ หลักพุทธธรรม: สัปปุริสธรรม ๗ กับองค์ประกอบการบริหารความปลอดภัย ทั้ง ๕ ด้าน และกำหนดเป็นกลยุทธ์ ๓๕ กลยุทธ์การดำเนินการ
๕. มีการสังเคราะห์ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัย ๕ ยุทธศาสตร์
 - ๕.๑ การเสริมสร้างคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน
 - ๕.๒ การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน
 - ๕.๓ การพัฒนาความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน
 - ๕.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน
 - ๕.๕ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
๖. การสังเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ๖ ประการ ของการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
 - ๖.๑ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่กระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน
 - ๖.๒ ปัจจัยด้านองค์กรความปลอดภัยใฝ่สำเร็จ
 - ๖.๓ ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายใฝ่ความสัมพันธ์ความปลอดภัย
 - ๖.๓ ปัจจัยด้านการสร้างโปร่งใสใฝ่เปิดเผยและมีส่วนร่วมในความปลอดภัย
 - ๖.๔ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อร่วมกันด้วยใจใฝ่ระบบการบริหารความปลอดภัย
 - ๖.๕ ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญใฝ่ใจใฝ่ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ๒๐ รูป/คน โดยการใช้การวิเคราะห์ด้วยระบบพรรณนาความวิเคราะห์ ซึ่งเป็นการจำแนกข้อมูล การวิเคราะห์หาเหตุและผล และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) แก่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติการของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น ๔๐๐ ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยสถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อสังเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ประเด็นปัญหาและผลกระทบของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก มีประเด็นปัญหาโดยรวมพบว่า

ด้านการจัดทำนโยบาย สถานประกอบกิจการควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัย โดยผู้รับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นผู้กำหนดและนำเสนอให้ผู้บริหารลงนามประกาศนโยบาย และเมื่อมีการประกาศใช้แล้วให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติและให้มีการทบทวนนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางผู้บริหารและผู้รับผิดชอบควรมีการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานให้ครบถ้วน หรือควรมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยความรู้ในการบริหารนโยบาย และอีกประการที่โดยทั่วไปควรให้มีการกำหนดนโยบายแผนงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในนโยบายและแผนงาน เพื่อที่จะได้มีการปฏิบัติที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย สุดท้ายเป็นด้านการจัดสรรทรัพยากรเป็นที่เหมาะสมใช้ในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น บุคลากรผู้รับผิดชอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เป็นต้น

ด้านการจัดองค์กร สถานประกอบกิจการควรจัดบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้มีในหน่วยงาน เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับ

เทคนิคที่กฎหมายกำหนดไว้ตามประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือในบางกรณีมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบที่ไม่ตรงสายงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้งานด้านความปลอดภัยไม่ได้รับการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดและป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้เท่าที่ควร ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการจัดองค์กรความปลอดภัยตามกฎหมาย จึงเห็นว่าควรส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละระดับ และแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยโดยตรง และควรสนับสนุนหรืออนุมัติงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการส่งผู้รับผิดชอบอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม เพราะการมีความคิดเกี่ยวกับกำลังผลิตเพียงด้านเดียวอาจทำให้เกิดความสูญเสียจากอุบัติเหตุขึ้นได้ควรมีความตระหนักด้านการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้ผู้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น

ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยควรมีการจัดทำแผนงานให้ตรงกับความเสี่ยงหรือการดำเนินการที่จำเป็นสำหรับสถานประกอบการ ไม่ควรที่จะจัดทำแผนงานโดยนำแบบจากทางราชการมาจัดทำเป็นแผนงานความปลอดภัยจัดส่งให้แก่ส่วนราชการเท่านั้น ส่วนการนำแผนไปปฏิบัติปัญหาจะเกิดกับสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางที่ควรจะทำแผนงานและปฏิบัติตามแผนงานที่จัดทำขึ้นไว้ ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กขาดควรเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงาน การนำกิจกรรมในแผนงานมาปฏิบัติเปรียบเทียบกับการปฏิบัติจริงที่ผ่านมาจึงประเมินผลออกมาเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติตามแผนงานว่าบรรลุหรือสำเร็จเพียงใด

ด้านการประเมินผล ด้านการประเมินผลการฝึกอบรมควรจัดทำรูปแบบให้ชัดเจนบางสถานประกอบการควรมีการอบรมให้เป็นไปตามกฎหมายและให้มีการติดตามผลการฝึกอบรมทำให้การประเมินผลไม่ได้ข้อมูลนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ในด้านการประสานงานระหว่างผู้รับผิดชอบ คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขบางครั้งจะกระทบถึงสายการบังคับบัญชาการสั่งการทำให้ล่าช้าหรืออาจไม่ประสบผลสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนแผนงานได้ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน ควรให้ข้อมูลที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานอันเป็นผลไปสู่การปรับแผนงาน

งานบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกทั้ง ๕ ด้าน จะทำให้การป้องกันอันตรายจากการทำงานมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุที่มีอยู่ไม่ได้รับการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ผลกระทบจากการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของทั้งสถานประกอบการ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองที่ไม่ใส่ใจหรือตระหนักด้านการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ หากพิจารณาจากหลักการบริหารความปลอดภัยทั้ง ๕ ด้านข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะอยู่ที่คน (Man) คือผู้บริหาร ที่เป็นผู้กำหนดนโยบายความปลอดภัยในการ

ทำงาน อนุมัติแผนงานความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนติดตามประเมินผล ปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนงานใหม่ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ**ผู้บริหาร**ส่วนการขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยซึ่งกฎหมายได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้โดยตรง คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ แต่ที่มีบทบาทและมีหน้าที่สำคัญในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับเทคนิค ซึ่งเป็น**ผู้รับผิดชอบ**ส่วนในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจะมีการทำงานในสถานประกอบกิจการที่เรียกว่า**ผู้ปฏิบัติงาน** ซึ่งบุคลากรทั้งสามดังกล่าวจะเป็นผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาและผลกระทบของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

หลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสม คือหลักการบริหารของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคลากร คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานจึงต้องมีการประยุกต์หลักสัปปริสธรรม ๗ ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย **๑) ธัมมัญญาตา** ความเข้าใจกฎ ระเบียบ กติกา ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนคือผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำ รู้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่มีการกำหนดไว้ เป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล **๒) อัตถัญญาตา** เป็นการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหมายถึงการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีการวางแผนที่ดี การวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์กรและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล **๓) อัตถัญญาตา** เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ รู้จักจุดด้อย จุดแข็งและขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กร **๔) มัตถัญญาตา** พิจารณาใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุดด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ การบริหารและการบริการที่สะดวก รวดเร็ว รู้จักกระทำในภารกิจต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบรู้และมีภูมิคุ้มกัน **๕) กาลัญญาตา** รู้จักในการบริหารเวลาของตนและระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ตรงต่อเวลาในการนัดหมายต่างๆ และประชุมรู้จักคิด รู้จักพูดที่เหมาะสมกับในโอกาสต่างๆ และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน **๖) ปริสัณญญาตา** เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา รู้จักชุมชนด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสนองความต้องการต่อชุมชน การประพฤติตนให้เหมาะสมกับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นๆ และ **๗) ปุคคลัญญาตา** รู้ตนเอง รู้เป้าหมายขององค์กร รู้ในความสามารถของบุคคล และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ สัมเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๑) สภาพส่วนบุคคล

สถานภาพเพศของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และพนักงานปฏิบัติการในสถานประกอบกิจการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชาย จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓ และเพศหญิง จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ อายุของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ รองลงมา คืออายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และน้อยที่สุด มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ สถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก มีสถานะโสด จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗ รองลงมามีสถานะสมรสจำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ คุณสมบัติของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นตัวแทนพนักงานระดับต่างๆ จำนวน ๒๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕ เป็นผู้บริหารจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ และเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยฯ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒ ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มากที่สุดอายุ ๑-๕ ปี จำนวน ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘ อายุงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ อายุงาน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๘ และอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไปไม่มี ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด ๑-๕ ปี จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕ ทำงานมาน้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓ ทำงานมา ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐ และทำงานมา ๒๐ ปีขึ้นไปไม่มี

ผลการวิเคราะห์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการใน เขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ศึกษาประเด็นปัญหาและผลกระทบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานมี ๕ ด้านดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดทำนโยบาย ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือปัญหาการจัดทำนโยบาย ความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบกิจการควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย หรือข้อมูลไม่ตรงกับสภาพปัญหาความเสี่ยงของสถานประกอบกิจการจริง สำหรับปัญหาการนำนโยบายไปประกาศใช้ หรือการขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และไม่มีการทบทวนนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนปัญหาการกำหนดนโยบายไม่ครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และปัญหาการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านที่ ๒ การจัดองค์กร ปัญหาการขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านงานความปลอดภัยใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพไม่เพียงพอ และมีปัญหาการไม่ปฏิบัติ หน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร ทำให้การ ป้องกันอุบัติเหตุและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควรปัญหาของ สถานประกอบกิจการที่ผู้บริหารไม่แต่งตั้งบุคลากรด้านความปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ

ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีความบกพร่องในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ในสถานประกอบกิจการซึ่งปัญหาผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรด้านความปลอดภัย ทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดการวางแผนงานงาน และประเมินความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและปัญหาขาดการสนใจในการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและขาดการตรวจสอบความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

ด้านที่ ๓ การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ปัญหาผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้หน่วยงานอื่นปฏิบัติตามแผนงาน ส่วนอีกปัญหาของการจัดทำแผนงานคือผู้รับผิดชอบคัดลอกจากแผนงานตัวอย่างที่มีการกำหนดไว้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นำส่งรายงานให้ทางราชการ แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำแผนงานมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ไม่เกิดผลต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดความปลอดภัยขึ้นในสถานประกอบกิจการอย่างจริงจังส่วนปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบกิจการและปัญหาขาดการวางแผนด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๔ ด้านการประเมินผล ปัญหาผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง ปัญหาการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการประเมินผลงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารมีปัญหการใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานประกอบกิจการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จึงมอบหมายงานความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ เจ้าหน้าที่บุคคล ปฏิบัติหน้าที่แทนซึ่งเป็นการขัดกับกฎหมาย ปัญหาการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่โดยเฉพาะขนาดเล็กผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปรับปรุงได้สาเหตุจากไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และ

ด้านที่ ๕ ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน การประสานงานของผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงานในสถานประกอบกิจการเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้มาทำการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้อุบัติเหตุหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุลดลง ตลอดจนปัญหาจากขั้นตอนในการปรับแก้ไขมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ หรือการวางวิสัยปฏิบัติใหม่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานอาจรทบการสั่งการ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจหรือมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แผนงานมีผลต่อการลดความเสี่ยงหรืออุบัติเหตุจากการทำงานลง และปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานทำให้

ข้อมูลที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานเพื่อให้เปรียบเทียบกับแผนงานเดิมไม่เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

๕.๑.๓ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารความปลอดภัยในการทำงานและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ

ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักพุทธธรรม ศึกษาประเด็นการบริหารตามหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

ปัญหาการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการทั้ง ๕ ด้าน

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดทำนโยบาย ในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือข้อมูลไม่ตรงกับสภาพปัญหาความเสี่ยงของสถานประกอบกิจการจริง สำหรับปัญหานำนโยบายไปประกาศใช้ หรือการขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และไม่มีการทบทวนนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนปัญหาการกำหนดนโยบายไม่ครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และปัญหาการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และชัดเจนสูง มีการประกาศและประชาสัมพันธ์นโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เสมอและมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ ๒ การจัดองค์กร ปัญหาการขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านงานความปลอดภัยในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพไม่เพียงพอ และมีปัญหาการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร ทำให้การป้องกันอุบัติเหตุและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควรปัญหาของสถานประกอบกิจการที่ผู้บริหารไม่แต่งตั้งบุคลากรด้านความปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือ ระดับวิชาชีพ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีความบกพร่องในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการซึ่งปัญหาผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรด้านความปลอดภัย ทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดการวางแผนงานงาน และประเมินความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและปัญหาขาดการสนใจในการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและขาดการตรวจสอบความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรให้มีการลดอุบัติเหตุในการทำงานลง และมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอสูง และต่ำสุดมีการกำหนดนโยบาย ควบคุม สั่งการ ให้งานด้านความปลอดภัยในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ ๓ การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ปัญหาผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้หน่วยงานอื่นปฏิบัติตามแผนงาน ส่วนอีกปัญหาของการจัดทำแผนงานคือผู้รับผิดชอบคัดลอกจากแผนงานตัวอย่างที่มีการกำหนดไว้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นำส่งรายงานให้ทางราชการ แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำแผนงานมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ไม่เกิดผลต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดความปลอดภัยขึ้นในสถานประกอบกิจการอย่างจริงจัง ส่วนปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบกิจการและปัญหาขาดการวางแผนด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดสูงสุดและต่ำสุดมีการกำหนด คุณสมบัติ หน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ ๔ ด้านการประเมินผล ปัญหาผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง ปัญหาการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการประเมินผลงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารมีปัญหาการใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานประกอบกิจการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จึงมอบหมายงานความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ เจ้าหน้าที่บุคคล ปฏิบัติหน้าที่แทนซึ่งเป็นการขัดกับกฎหมาย ปัญหาการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่โดยเฉพาะขนาดเล็กผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปรับปรุงได้สาเหตุจากไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามแผนงาน และบุคลากรด้านความปลอดภัยมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงสูงสุดและต่ำสุดมีการนำความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนอย่างเหมาะสมระดับปานกลาง

ด้านที่ ๕ ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน พบปัญหาในการประสานงานของผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงานในสถานประกอบกิจการเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้มาทำการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้อุบัติเหตุหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุลดลง ตลอดจนปัญหาจากขั้นตอนในการปรับแก้ไขมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์หรือการวางวิธีปฏิบัติใหม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานอาจกระทบการสั่งการ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจหรือมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แผนงานมีผลต่อการลดความเสี่ยงหรืออุบัติเหตุจากการทำงานลง และปัญหา

ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานทำให้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานเพื่อใช้เปรียบเทียบกับแผนงานเดิมไม่เป็นข้อมูลที่ถูกต้องยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามีการให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาและมีการปฏิบัติตรงต่อเวลาที่กำหนดตามแผนงานเสมอ สูงสุดและต่ำสุดหน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนฉุกเฉินไว้ตามชนิดของสถานการณ์ เช่น อัคคีภัย สารเคมีรั่วไหล น้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น และมีการกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานไว้อยู่ในระดับมาก

หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสม คือหลักการบริหารของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวข้องกับบุคลากร คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานจึงต้องมีการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย

๑) ธัมมัญญตา ความเข้าใจกฎ ระเบียบ กติกา ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนคือผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่มีการกำหนดไว้ เป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) อัตถัญญตา เป็นการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จซึ่งหมายถึงการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีการวางแผนที่ดี การวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์กรและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

๓) อัตตัญญตา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ รู้จัก จุดด้อย จุดแข็งและขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กร

๔) มัตถัญญตา พิจารณาใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุดด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ การบริหารและการบริการที่สะดวก รวดเร็ว รู้จักกระทำในการกิจต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบรู้และมีภูมิคุ้มกัน

๕) กาลัญญตา รู้จักในการบริหารเวลาของตนและระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ตรงต่อเวลาในการนัดหมายต่างๆ และประชุมรู้จักคิด รู้จักพูดที่เหมาะสมกับในโอกาสต่างๆ และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน

๖) **ปรัญญา** เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา รู้จักชุมชนด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสนองความต้องการต่อชุมชน การประพัตินให้เหมาะสมกับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

๗) **บุคคลัญญา** รู้ตนเอง รู้เป้าหมายขององค์กร รู้ในความสามารถของบุคคล และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้

๕.๑.๔ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วย บูรณาการตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ๑๒ รูป/คน ประกอบด้วย พระภิกษุสงฆ์ จำนวน ๑ รูป นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (ด้านความปลอดภัยในการทำงาน) จำนวน ๓ คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๔ คน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ จำนวน ๓ คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ๑ คน ด้วยกระบวนการวิภาษวิธี (Dialectic Process) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหาเป็น ๓ รูปแบบ ทั้งข้อมูลเชิงข้อเสนอ (Thesis) เชิงปฏิเสธ (Anti-Thesis) และข้อมูลเชิงสรุป/สังเคราะห์ (Synthesis) ในทุกมิติของประเด็นการวิจัย ซึ่งจะทำให้กระบวนการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรอบคอบ รอบด้านในทุกมุมมองของประเด็นสำคัญของการวิจัยแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามกระบวนการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา

ผลการสนทนากลุ่มย่อยเฉพาะพบว่ากระบวนการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ต้องมีกระบวนการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การจัดการ การกำหนดวิธีการ หรือกระบวนการในการปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรเพื่อการจัดการ ตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการวัดและประเมินผล ดังนี้

สถานประกอบกิจการต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Target) การกำหนดเป้าหมายแต่ละด้านต้องตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและให้ผู้รับผิดชอบมีบทบาทในการกำหนดทิศทางหรืออนาคตของส่วนรวม โดยจัดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมแต่ละประเภทให้เหมาะสม ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นโครงการ กลางโครงการ และขั้นตอนสุดท้ายคือตรวจสอบกิจกรรม มีตัวชี้วัดในการดำเนินการแต่ละด้านอย่างรัดกุม รอบด้าน โดยมีผู้รับผิดชอบเป็นตัวกลางขับเคลื่อนในการนำระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์แต่ละด้านให้ตรงประเด็น และเป็นแผนระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว เช่น แผน ๓ ปี แผนระยะ ๕ ปี ให้มีความชัดเจน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับแผนระดับฝ่าย แผนความปลอดภัยประจำปี เมื่อสถานประกอบกิจการทำตามแผนแล้วว่าในอนาคตสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งกลยุทธ์และระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเป็นทางเดินไปสู่เป้าหมาย และฝ่ายบริหารสนับสนุนจัดงบประมาณมาใช้ในแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสม

การระบุงานที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน (Work) การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบเป็นการสั่งการจากข้างบนลงล่างตามระบบการบริหาร เป็นมุมมองของผู้รับผิดชอบ กล่าวคือ ทุกหน่วยงานในสถานประกอบกิจการ แต่ละหน่วยงานขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละสถานประกอบกิจการว่ามั่งบประมาณเพียงพอสำหรับใช้ในการบริหารหรือไม่ สถานประกอบกิจการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย การปฏิบัติงานในแต่ละด้านต้องชัดเจน เพราะผู้ปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานแล้วต้องมีความรู้สึกที่ดีจากผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหาร และต้องได้รับความสะดวกสบายพอสมควร ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติงานต้องชัดเจนเหมาะสมครอบคลุมทุกหน่วยงานว่าระบบการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การจัดทรัพยากรมีการจัดการที่เหมาะสม (Resource) เป็นมุมมองภายในองค์กร ซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานนั้น ทรัพยากรที่ใช้บริหารหมายถึง บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) การที่บุคลากรมีคุณภาพเป็นตัวชี้วัดด้านทรัพยากรคือ ร้อยละ จำนวน มาตรการ กลไก การควบคุม ตรวจสอบระบบการดูแลความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ด้านบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง (Function) เป็นมุมมองของผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ รวมถึงผู้บริหารที่ต้องมีหลักในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดความชัดเจนในทุกหน่วยงานของสถานประกอบกิจการซึ่งการดำเนินการต้องมีกลยุทธ์แต่ละงานไปเป็นแนวทางปฏิบัติ บทบาทผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้รับผิดชอบเช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมีความชัดเจนด้วยหน้าที่ตามกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนอยู่แล้ว เพียงแต่ทำให้เกิดความเหมาะสมมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายของฝ่ายผู้บริหารเป็นตัวชี้วัด ถ้าฝ่ายบริหารมีความรู้ความเข้าใจการนำนโยบายแต่ละเรื่องไปปฏิบัติก็จะเกิดผลสำเร็จตามกลยุทธ์ที่วางไว้ สำหรับตัวชี้วัดด้านบทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือ ร้อยละจำนวน มาตรการ กลไก การควบคุม ตรวจสอบระบบการให้บริการที่สำเร็จตามแผนปฏิบัติ

ด้านกิจกรรมการดำเนินการและการประเมินผล (Assessment) เป็นมุมมองภายนอกเป็นวิธีการในการติดตามประเมินผลตามแผนความปลอดภัยในการทำงาน รายงานผลและเสนอผลความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนเป็นรายเดือน ไตรมาส รายปี โดยผู้บริหารจะมีการประชุมการติดตามและประเมินผลแผนงานร่วมกับผู้รับผิดชอบและฝ่ายต่างๆ และรายงานการประชุมให้ทราบโดยทั่วไป อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพราะจะมีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานทุกๆ เดือน และมีตัวชี้วัดประเมินผล ส่วนแผนยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานและแผนพัฒนาสามปีจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์นั้น คือ การประเมินว่ามีการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อที่จะสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนยุทธศาสตร์ได้ในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นสมมติฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับต่อไปได้ ดังนั้น การที่จะประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมได้จำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติในแต่ละแนวทางการพัฒนาก่อนเพื่อนำไปสู่การวัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้ว่าการพัฒนาเป็นไปในแนวทางใด บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์หรือไม่ดังนั้นในขั้นต้น

สถานประกอบกิจการจึงต้องติดตามประเมินผลแผนพัฒนาสามปีให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงอันจะนำมาสู่ผลการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้น

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” ซึ่งตั้งเป้าหมายของการศึกษาไว้ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการจัดทำนโยบาย ๒. ด้านการจัดองค์กร ๓. ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ๔. ด้านการประเมินผล และ ๕. ด้านการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการใช้ประยุกต์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้ดีที่สุดซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานให้เข้มแข็งกลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดให้มีหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนรับผิดชอบด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๔ การกำกับดูแลและพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีความเข้มแข็งกลยุทธ์ที่ ๓ การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาความรู้ความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานกลยุทธ์ที่ ๓ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับองค์กรทั้งในและนอกสถานประกอบกิจการกลยุทธ์ที่ ๔ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาระบบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างพัฒนาบูรณาการการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านความปลอดภัยในการทำงานกลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยในการทำงานกลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดกิจกรรมสนับสนุนระบบการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบูรณาการงานด้านความปลอดภัยในการทำงานกลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยในการทำงานกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัยในการทำงานกลยุทธ์ที่ ๕ จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งผู้วิจัยได้มีการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานนั้นจะบริหารความปลอดภัยในการทำงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ ธัมมัญญา การรู้จักเหตุ อัตถัญญา การรู้จักผล อัตตัญญา การรู้จักตน มัตตัญญา การรู้จักประมาณ กาลัญญา การรู้จักเวลา ปริสสัญญา การรู้จักชุมชน และปุคคลัญญา การรู้จักบุคคล โดยในการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการที่มีจิตใจและเป็นภายในตัวตนของผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีอยู่เป็นพื้นฐาน และมีการพัฒนาปรับปรุงด้านจิตใจโดยมีการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแต่ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ของแต่ละยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารตามยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการไว้ได้แก่

Motivation : แรงจูงใจใฝ่กระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

ความสำคัญของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการนั้นมีเป้าหมายสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของตนเองทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน สำหรับงานด้านความปลอดภัยนั้นการให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ก็มีปัจจัยชักจูงในแต่ละปัจจัยที่จะชักจูงให้เกิดการแสดงพฤติกรรม คือ ได้รับแรงจูงใจให้กระทำ หรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงตามความสามารถที่ทำได้ เช่น การจูงใจด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับคุณค่าที่ตนให้ความสำคัญ การจูงใจด้วยการเพิ่มความสามารถของบุคคล การจูงใจด้วยแรงสนับสนุนทางสังคม การจูงใจด้วยของรางวัล และการจูงใจด้วยการเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการจูงใจจากปัจจัยภายนอก ซึ่งแม้จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยแต่ก็ไม่สามารถทำให้อุบัติเหตุเป็นศูนย์ได้ จึงมีความพยายามที่จะใช้แรงจูงใจภายในมาสนับสนุนแนวคิดเรื่องแรงจูงใจภายในที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้มากที่สุด คือ ทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการไตร่ตรองตามความเชื่อของตน แต่ผสมผสานโดยใช้การพัฒนาจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (Moral maturity) และความฉลาดทางอารมณ์เป็นแรงจูงใจภายใน เพื่อกระตุ้นให้เกิดผลต่อเจตคติความปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของการจูงใจในมาตรการความปลอดภัยเชิงพฤติกรรมทั้งก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และภายหลังการดำเนินการ โดยทำให้ผู้มีส่วนร่วมรับรู้ร่วมกันว่ามีปัญหาเรื่องความปลอดภัยอยู่ในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาเหล่านั้นสามารถแก้ไขได้ จะเห็นได้ว่า การจูงใจใฝ่กระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยเป็นการใช้แรงจูงใจภายในมาสนับสนุนโดยผสมผสานการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมจึงสามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยนี้

Organize : องค์กรความปลอดภัยใฝ่สำเร็จ

การให้ความสำคัญกับการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงานโดยผู้บริหารจะต้องจัดระบบและความสัมพันธ์ของงานประจำที่จะทำรวมไปถึงการมอบหมายงานให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในสถานประกอบกิจการ การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ ตามสภาพเนื่องงานหรือความรับผิดชอบที่แท้จริง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน จะเห็นได้ว่าสถานประกอบกิจการทั้งหลายมีขนาดและลักษณะโครงสร้างแตกต่างกันไปเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก การจัดองค์กรความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในแต่ละองค์กรของแต่ละหน่วยงานจึงย่อมมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสม

ในการจัดองค์กรความปลอดภัยจะมีสายการบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด คือ หน่วยงานความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ขึ้นตรงและรายงานต่อผู้บริหารสูงสุด เพื่อให้การบังคับบัญชาการสั่งการ และการอนุมัติ ต่างๆ โดยตรงกับผู้บริหารสูงสุด

Network : สร้างเครือข่ายใฝ่ความสัมพันธ์ความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ นอกจากการจัดองค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กรหรือสถานประกอบกิจการแล้ว ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานก็จะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกองค์กรหรือสถานประกอบกิจการอื่นๆ อีก ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการอื่น พนักงานตรวจความปลอดภัยของส่วนราชการ หน่วยงานราชการ สถานประกอบกิจการอื่น ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สมาคมความปลอดภัยฯ มูลนิธิด้านความปลอดภัยฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นบุคลากร หน่วยงานที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่สถานประกอบกิจการควรที่จะมีการดำเนินการให้เป็นรูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

Transparency : โปร่งใสใฝ่เปิดเผยและมีส่วนร่วมในความปลอดภัย

ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความเป็นกลางข้อข้อมูลต่างๆ และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการปฏิบัติตามกฎหมายให้ต้องมีการประเมินความเสี่ยงในงานต่างๆ ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือสิ่งรบกวนต่างๆ จากการทำงาน โดยเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบ คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ร่วมกันประเมินความเสี่ยง เพื่อให้ทราบจุดที่เป็นจุดอันตรายที่ทำให้ น่าจะเกิดอุบัติเหตุแล้วจัดทำเอกสารร่วมกันเป็นเอกสารวิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction : WI) หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) ไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงออกมาจัดทำเป็นเอกสารคู่มือวิธีปฏิบัติมาตรฐานด้านความปลอดภัย (Safety Standard Operation Procedures : SSOP) ซึ่งเป็นเอกสารที่กฎหมายกำหนดไว้ให้สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและติดไว้ในจุดปฏิบัติงาน ซึ่งกรณีนี้ถือว่าเป็นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารร่วมกันทั้งผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบ จะเห็นว่าเป็นการใช้จริยธรรมซึ่งเป็นความตระหนักจากภายในจิตใจของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมให้เกิดความถูกต้องไม่เป็นเท็จ หรือข้อมูลไม่ถูกต้อง เพราะการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน หากข้อมูลหรือรายงานใดที่เป็น

เท็จจะเป็นหนทางที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ซึ่งก็จะนำมาซึ่งความสูญเสีย บาดเจ็บ และอาจถึงเสียชีวิตได้ ฉะนั้น การบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้โปร่งใสเปิดเผยและมีส่วนร่วมในความปลอดภัยจึงเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบที่จะทำให้ความปลอดภัยเกิดขึ้นและคงอยู่ในสถานประกอบการกิจการอย่างยั่งยืน

Responsibility : รับผิดชอบร่วมกันด้วยใจใฝ่ระบบการบริหารความปลอดภัย

ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน เพราะสถานประกอบการกิจการจำเป็นต้องดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และต่อบุคลากรในสถานประกอบการกิจการความรับผิดชอบต่อหลักกฎหมายนั้นก็ปรากฏองค์กรผู้กำกับดูแล อาทิ กระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดใช้อำนาจดังกล่าวอยู่แล้ว และกรณีผู้เกี่ยวข้องเป็นหน้าที่ที่จะต้องป้องกันความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุก็ต้องรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดขึ้นที่จะมีผลต่อตนเอง และผู้อื่นโดยพิจารณาหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในหลักอัตตัญญูตา การรู้ตนว่าจะต้องมีหน้าที่เพียงใด ต่อผู้อื่นเพียงใด ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งเกี่ยวกับพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็นแต่ฝังอยู่ในจิตใจในความรับผิดชอบร่วมกันด้วยใจใฝ่ความปลอดภัยให้มีและยั่งยืนต่อไป

Importance : ให้ความสำคัญใฝ่ใจใฝ่ความปลอดภัย

การให้ความสำคัญกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ในด้านการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ต้องให้ความสำคัญใฝ่ด้วยใจลงไปในการบริหารข้างต้นประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน โดยในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ใฝ่ใจนั้นต้องมีการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารแก่บุคลากร โดยนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยของสถานประกอบการกิจการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ (Importance) ของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบการกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างกระบวนการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นโดยการดำเนินโครงการได้มีความร่วมมือกับเครือข่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบุคลากรส่วนราชการ สถาบันวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ชมรม สมาคม มูลนิธิหรือองค์กรพุทธศาสนา

กล่าวได้ว่า ชุดความรู้ของยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการต่างๆ ควรจะมีกระบวนการดำเนินงานของการบริหารความปลอดภัย ๕ ชุดความรู้ คือ

๑. ชุดความรู้เชิงการบริหาร ๕ ด้าน
 - ๑.๑ ด้านการกำหนดนโยบาย
 - ๑.๒ ด้านการจัดองค์กร
 - ๑.๓ ด้านการวางแผนและปฏิบัติงาน
 - ๑.๔ ด้านการประเมินผล
 - ๑.๕ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

ซึ่งชุดความรู้ในแต่ละปัจจัยต้องดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน และปัจจัยการบริหาร ๕ ด้านนี้ มีความสัมพันธ์ คือ เป็นลำดับขั้นตอนการดำเนินงานตั้งแต่การจัดการต้นน้ำ กลางน้ำและการจัดการปลายน้ำด้วย

๒. ชุดความรู้ด้านหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งแต่ละด้านการบริหารให้เกิดความรู้การจัดการอย่างแท้จริง โดยทุกประเด็นความรู้มีความสัมพันธ์กันและนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานที่เหมาะสม

๓. ชุดความรู้ด้านการบริหารความปลอดภัย ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

๓.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๒ การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๓ การพัฒนาความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๕ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ซึ่งการจัดการแต่ละยุทธศาสตร์จะมีสาระสำคัญที่ต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนทุกประเด็น นอกจากนั้นแล้ว ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์นี้ ยังต้องบริหารจัดการให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและครบถ้วนอีกด้วย

๔. ชุดความรู้ด้านผู้เกี่ยวข้อง

๔.๑ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อความปลอดภัยในการทำงาน

๔.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบความปลอดภัยในการทำงาน

๔.๓ บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ซึ่งการดำเนินงาน ทุกฝ่าย ทุกระดับ ทุกคนต้องรับบทบาทหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ถึงขั้นตอนนี้ Safety Mind ในทุกคน ทุกระดับ ทุกงาน แล้วร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติ ตามข้อกำหนด และบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ชุดความรู้ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้กระบวนการบริหารความปลอดภัย ในการทำงานมีความสำเร็จ มี ๖ ประการ คือ

๕.๑ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่กระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

๕.๒ ปัจจัยด้านองค์กรความปลอดภัยใฝ่สำเร็จ

๕.๓ ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายใฝ่ความสัมพันธ์ความปลอดภัย

๕.๓ ปัจจัยด้านการสร้างโปร่งใสใฝ่เปิดเผยและมีส่วนร่วมในความปลอดภัย

๕.๔ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อร่วมกันด้วยใจใฝ่ระบบการบริหารความปลอดภัย

๕.๕ ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญใฝ่ใจใฝ่ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ซึ่งการปฏิบัติการจัดการความปลอดภัยในการทำงานทุกคน ทุกระดับ ทุกฝ่าย ต้องใช้ปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างครบถ้วนและเหมาะสมให้ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการประสบผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีประเด็นที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

๕.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารความปลอดภัยในการทำงานทั้งสภาพทั่วไปประเด็นปัญหาและผลกระทบด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก มี ๕ ด้านดังนี้

ด้านการจัดทำนโยบายพบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการจัดทำนโยบายของสถานประกอบกิจการมีดังนี้

๑) ปัญหาการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือข้อมูลไม่ตรงกับสภาพปัญหาความเสี่ยงของสถานประกอบกิจการจริง

๒) ปัญหาการนำนโยบายไปประกาศใช้ หรือการขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และไม่มีกรอบทบทวนนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๓) ปัญหาการกำหนดนโยบายไม่ครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นไปตามความสำคัญของปัญหาอย่างแท้จริง

๔) ปัญหาการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

สอดคล้องกับ ญัฐวัตร มนต์เทวัญ ได้กล่าวถึงว่าแนวนโยบายความปลอดภัยที่มีรายงานความปลอดภัย มีคณะกรรมการความปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน มีกฎระเบียบ มีการตรวจตราความปลอดภัย หากระบบบริหารความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมาก อุบัติเหตุจะลดลงมาก หากมีประสิทธิภาพน้อยอุบัติเหตุจะลดลงน้อย หากไม่มีประสิทธิภาพอุบัติเหตุจะไม่ลดลง^๑

ด้านการจัดองค์กร พบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการจัดองค์กร การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านงานความปลอดภัยในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพไม่เพียงพอ

๒) ปัญหาการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร ทำให้การป้องกันอุบัติเหตุและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร

๓) ปัญหาสถานประกอบการโดยผู้บริหารไม่แต่งตั้งบุคลากรด้านความปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างานระดับเทคนิค ระดับเทคนิค

^๑ญัฐวัตร มนต์เทวัญ, การบริหารความปลอดภัย, (วารสารเซฟตี้ไลฟ์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๓-๖๔.

ชั้นสูง หรือ ระดับวิชาชีพ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีความบกพร่องในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการ

๔) ปัญหาผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กรด้านความปลอดภัย ทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ขาดการวางแผนงานงาน และประเมินความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๕) ปัญหาขาดการสนใจในการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและขาดการตรวจสอบความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต ชันธิกุล พบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์กร ได้แก่ รูปแบบองค์กรและขนาดขององค์กร ตัวแปรภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วม ส่งผลทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรโดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก ทำนองเดียวกับปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย และส่งผลในทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรในทางบวก ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วม ส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย และสัมฤทธิ์ผลขององค์กรในทางบวก ปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลทางตรงต่อรูปแบบการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยส่งผลในทางตรงและทางอ้อมต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กรในทางบวก ปัจจัยทางด้านรูปแบบการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยส่งผลทางตรงในทางบวกต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กร^๒

ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติพบว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กไม่ให้ความสำคัญหรือไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือผลักดันให้หน่วยงานอื่นปฏิบัติตามแผนงาน

๒) ปัญหาการจัดทำแผนงานผู้รับผิดชอบคัดลอกจากแผนงานตัวอย่างที่มีการกำหนดไว้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นำส่งรายงานให้ทางราชการ แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนำแผนงานมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ไม่เกิดผลต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดความปลอดภัยขึ้นในสถานประกอบกิจการอย่างจริงจัง

^๒วิศรุต ชันธิกุล, “สัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่อากาศยานไทย”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

๓) ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบกิจการ

๔) ปัญหาขาดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับ ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ พบว่า การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ว่าการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ผู้บริหารสูงสุดที่จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ต่อมาด้านการบริหารด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหารงานในด้านนี้แล้ว ทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบกิจการนั้นๆ ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันเลยนั่นเอง^๓

ด้านการประเมินผลพบว่าปัญหาอุปสรรคในการประเมินผล การบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง

๒) ปัญหาการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหาร

๓) ปัญหาการใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานประกอบกิจการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จึงมอบหมายงานความปลอดภัยในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่บุคคล ปฏิบัติหน้าที่แทนซึ่งเป็นการขัดกับกฎหมาย

๔) ปัญหาการประเมินผลด้านความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่โดยเฉพาะขนาดเล็กผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงปรับปรุงได้สาเหตุจากไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน

สอดคล้องกับ ดร. สราวุธ สุธรรมอาสา และคณะ พบว่ามีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาถึง ๙ แห่งที่ผลิตบัณฑิตอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้กฎหมายแรงงานกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) มาตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ และล่าสุดเมื่อปี ๒๕๔๐ ภายหลังการกำหนดเป็นกฎหมายให้สถานประกอบกิจการต่างๆ มีการฝึกอบรมบุคลากรของตนให้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน หัวหน้างาน บริหาร และวิชาชีพ ก็มีบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร จป. ระดับต่างๆ จนถึงปัจจุบันรวมมีจำนวนนับแสนคนแล้ว จึงมีคำถามน่าสนใจว่าทำไมความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆ จึงมีสถิติที่ต่ำ

^๓ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ, “การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน กรณีจังหวัดขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (ภาควิชาวิทยาศาสตร์ อนามัยสิ่งแวดล้อม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๖.

ประเทศในอาเซียนไม่ได้ ทั้งๆ ที่คนไทยก็มีความรู้ความสามารถในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย^๔

ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานพบว่าปัญหาอุปสรรคในการปรับปรุงผลการดำเนินงานการบริหารความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

๑) ปัญหาในการประสานงานของผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงานในสถานประกอบกิจการเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้มาทำการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้อุบัติเหตุหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุลดลง

๒) ปัญหาขั้นตอนในการปรับแก้ไขมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ หรือการวางวิธีปฏิบัติใหม่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานอาจกระทบการสั่งการ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจหรือมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับกลางได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แผนงานมีผลต่อการลดความเสี่ยงหรืออุบัติเหตุจากการทำงานลง

๓) ปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงาน ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานทำให้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงานเพื่อใช้เปรียบเทียบกับแผนงานเดิมไม่เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

๔) ปัญหาการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนให้มีการใช้ในการป้องกันอันตราย ผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้งานเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยน ซึ่งทำให้การแก้ไขปรับปรุงผลการดำเนินงานป้องกันอันตรายจากการทำงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร

สอดคล้องกับ บุญชู ชาวเชียงขวาง และคณะ พบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติและยังไม่ตระหนักถึงภาวะสุขภาพและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเท่าที่ควร ส่วนปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย สวัสดิการรักษาพยาบาลมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างน้อย^๕

๕) ปัญหาขาดการให้การฝึกอบรมผู้บริหารระดับกลางความรู้ด้านการวางแผน การปรับปรุงแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้การสั่งการ ควบคุม ดูแลด้านงานความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ผลกระทบ จากงานบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกทั้ง ๕ ด้าน จะทำให้การป้องกันอันตรายจากการทำงานมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุที่มีอยู่ไม่ได้รับการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ผลกระทบจากการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของทั้งสถานประกอบกิจการ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองที่ไม่ใส่ใจหรือตระหนักด้านการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ หาก

^๔สรารุช สุธรรมสา, “โครงการแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทย” **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๕บุญชู ชาวเชียงขวาง และคณะ, “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสุพรรณบุรี”, **รายงานวิจัย**, (กลุ่มงานเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

พิจารณาจากหลักการบริหารความปลอดภัยทั้ง ๕ ด้านข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะอยู่ที่คน (Man) คือผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ^๖ ที่เป็นผู้กำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน อนุมัติแผนงานความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนติดตามประเมินผล ปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนงานใหม่ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ**ผู้บริหาร** ส่วนการขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยซึ่งกฎหมายได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้โดยตรง คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ทุกระดับ แต่ที่มีบทบาทและมีหน้าที่สำคัญในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับเทคนิค ซึ่งเป็น**ผู้รับผิดชอบ** ส่วนในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจะมีการทำงานในสถานประกอบกิจการที่เรียกว่า**ผู้ปฏิบัติงาน** ซึ่งบุคลากรทั้งสามดังกล่าวจะเป็นผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาและผลกระทบของการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๕.๒.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

แนวคิด ทฤษฎีและหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสม คือหลักการบริหารของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคลากร คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานจึงต้องมีการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ ใช้ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) อัมมัญญา ความเข้าใจกฎ ระเบียบ กติกา ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนคือผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำ รู้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่มีการกำหนดไว้ เป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒) อตถัญญา เป็นการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงานในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จซึ่งหมายถึงการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีการวางแผนที่ดี การวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์กรและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๓) อัตตัญญา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ รู้จักจุดด้อย จุดแข็งและขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและตรงตาม

^๖ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ, “การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน กรณีจังหวัดขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (ภาควิชาวิทยาศาสตร์ อนามัยสิ่งแวดล้อม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๖.

เป้าหมายขององค์กร ๔) มัตตัญญูตา พิจารณาใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุด ด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ การบริหารและการบริการที่สะดวก รวดเร็ว รู้จักกระทำในภารกิจต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบรู้และมี ภูมิคุ้มกัน ๕) กาลัญญูตา รู้จักในการบริหารเวลาของตนและระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความ ปลอดภัยในการทำงานของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ ตรงต่อเวลาใน การนัดหมายต่างๆ และประชุมรู้จักคิด รู้จักพูดที่เหมาะสมกับในโอกาสต่างๆ และมีการวางแผนการ ทำงานที่ชัดเจน ๖) ปริสัญญูตา เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา รู้จักชุมชนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนจะต้องทำ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสนองความต้องการต่อชุมชน การประพุดิตนให้เหมาะสมกับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นๆ และ ๗) ปุคคัลญูตา รู้ตนเอง รู้เป้าหมายขององค์กร รู้ในความสามารถของบุคคล และมอบหมาย งานที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับ จำเนียรน้อย สิงหะรักษ์ พบว่า ๑) คำสอนเรื่องสามัคคีธรรมในพุทธ ศาสนาเถรวาท หมายถึง ความพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจการงานต่างๆ ด้วยความสมานฉันท์ เริ่มตั้งแต่ ระดับปฏิบัติต่อตนเองและคนอื่น ชุมชน สังคม ประเทศ ให้ได้รับผลแห่งการปฏิบัติสามัคคีธรรมเท่าที่ จะสามารถปฏิบัติตามได้ ในระดับโลกียะก็ให้เกิดความสงบสุขในสังคมการดำเนินชีวิตร่วมกัน ส่วน ระดับโลกุตระก็สามารถส่งผลให้เป็นบรมมรรคผล สันความทุกข์ได้ในที่สุด ๒) หลักการปฏิบัติสามัคคี มีลักษณะ ๓ ประการ วิธีการปฏิบัติ คือ ปฏิบัติตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๓ ประการ ได้แก่ ทาน ศีล และภาวนา เป็นการปฏิบัติธรรมขั้นสูงเพื่อส่งผลสูงสุด ๓) ผลของการปฏิบัติสามัคคีธรรมใน พระพุทธศาสนาเถรวาทนั้นมีอยู่ ๓ ประการ คือ ประโยชน์เพื่อตน คนอื่น และทั้งสองฝ่าย ความสงบ สุขของสังคมนั้นเอง ประโยชน์ของสามัคคีธรรมมีหลายประการด้วยกันเริ่มจากชีวิตปัจจุบันการเข้าถึง โลกสวรรค์และหลุดพ้นจากความทุกข์ได้สิ้นเชิง ซึ่งหลักธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติสามัคคีธรรมนั้น สัมปฐริสธรรม ๗ ประการ ในทัศนะพุทธศาสนา ถือว่าฆราวาสผู้ครองเรือนทั้งหลายจะต้องปฏิบัติตาม หลักสัมปฐริสธรรม ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติให้บรรลุความดีงามของชีวิต และสังคมส่วนรวม ดังนั้น การศึกษา และปฏิบัติตามหลักสามัคคีธรรม โดยการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน ปรีกษา และให้อยู่ร่วมกัน สามารถนำทางชีวิตของคนไทยให้อยู่ร่วมกันด้วยความสุข และสันติในการ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างสมดุล หากผู้คนในสังคมให้ความสำคัญใน การศึกษา และประพฤติปฏิบัติตามหลักสามัคคีธรรมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็สามารถเป็นประโยชน์ในชีวิต ของตนและส่วนรวมได้จริง^๗

๕.๒.๓ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธ ธรรมด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการประชุมกลุ่มย่อยสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ ว่า การสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมด้านการบริหารความ ปลอดภัยในการทำงาน และการสนับสนุนต้องมีกระบวนการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การ จัดการ การกำหนดวิธีการ หรือกระบวนการในการปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรเพื่อการจัดการ

^๗จำเนียรน้อย สิงหะรักษ์, “ศึกษาหลักสามัคคีธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, รายงานการวิจัย, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕), หน้า ๖.

ตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการวัดและประเมินผล ดังนี้

การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตกมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก(๑วิสัยทัศน์)

๒. กำหนดพันธกิจการบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๔ ประการ)

๓. กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (๓ข้อ)

๔. กำหนดกระบวนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๔.๑ กลยุทธ์การจัดการเชิงยุทธศาสตร์(๑๕ กลยุทธ์)

๔.๒ วิธีการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

๔.๓ การวางแผนเตรียมการด้วยทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน

๔.๔ การวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่ ของหน่วยงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๔.๖ กระบวนการวัด ประเมินผล ความสำเร็จ

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะได้สาระสำคัญดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ : การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

“การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม สร้างคนและสังคมให้มีคุณธรรมและความปลอดภัยอย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจ : การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๒.๑ กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๒.๒ กำกับ ควบคุม ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๒.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๓.๑ เพื่อให้ผู้บริหารในระบบการบริหารความปลอดภัยในการจัดองค์กร การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงผลการดำเนินงานบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๒ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระบบการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีการบริหารงานด้วยหลักการจัดทำนโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก” ซึ่งตั้งเป้าหมายของการศึกษาไว้ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการจัดทำนโยบาย ๒. ด้านการจัดองค์กร ๓. ด้านการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ๔. ด้านการประเมินผล และ ๕. ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้นำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการใช้ประยุกต์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานให้ดีที่สุดซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เป็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดให้มีหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนรับผิดชอบด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การกำกับดูแลและพัฒนาระบบตรวจด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับองค์กรทั้งในและนอกสถานประกอบกิจการ

กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงานประกอบด้วย
 กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาระบบและเผยแพร่
 ประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างพัฒนาบุคลากรและการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านความปลอดภัย
 ในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความ
 ปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
 ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดกิจกรรมสนับสนุนระบบการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการ
 ทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบูรณาการงานด้านความปลอดภัยใน
 การทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมในการบริหารจัดการงาน
 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถาน
 ประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งผู้วิจัยได้มีการประยุกต์หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการ
 บริหารความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานซึ่ง
 มีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานนั้นจะบริหารความปลอดภัยใน
 การทำงานด้วยหลักสัปปริสธรรม ๗ คือ อัมมัญญตา การรู้จักเหตุ อัตถัญญตา การรู้จักผล อัตตัญญตา
 การรู้จักตน มัตตัญญตา การรู้จักประมาณ กาลัญญตา การรู้จักเวลา ปริสสัญญตา การรู้จักชุมชน และ
 ปุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล โดยในการประยุกต์หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการบริหารความปลอดภัยใน
 การทำงานจะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการที่มีจิตใจและเป็นภายในตัวตนของผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีอยู่เป็น
 พื้นฐาน และมีการพัฒนาปรับปรุงด้านจิตใจโดยมีการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแต่
 ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ของแต่ละยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารตาม
 ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ การเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) เสนอภาคราชการกำหนดให้สถานประกอบการในภาคตะวันตกกรณีให้นำ
 ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมมาใช้เพื่อให้บุคลากรในสถาน
 ประกอบกิจการตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

๒) เสนอภาคราชการกำหนดให้มีการจัดทำหนังสือคู่มือการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตภาคตะวันตก

๓) เสนอภาคราชการให้มีการติดตามผลการประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมแก่สถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการควรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติงานให้มากที่สุด

๒) ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการควรให้ผู้รับผิดชอบได้เข้ารับการอบรมความรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ผู้รับผิดชอบได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้และนำมาจัดฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงานอย่างทั่วถึงในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

๓) สถานประกอบกิจการและผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานฯ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๔) ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการลงทุนในส่วนของการดำเนินการทางด้านความปลอดภัยในการทำงานควบคู่ไปกับการลงทุนด้านธุรกิจ เช่น การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย

๕) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานประกอบกิจการยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะต้องทำงานหลายหน้าที่และไม่ได้รับการอบรมความรู้ที่จะนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ปฏิบัติงาน สถานประกอบกิจการและผู้บริหารควรมอบหมายแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานประจำเพียงด้านเดียวเพื่อให้มีความสามารถในการดูแลความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละระดับในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในเชิงพุทธบูรณาการโดยใช้หลักธรรมอื่นๆ ซึ่งหลักพุทธธรรมข้ออื่นๆ ยังคงน่าสนใจต่อการพัฒนาสมรรถนะและมีความเหมาะสมและสอดคล้องอยู่อีกมาก

๒) ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการด้วยระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบกิจการได้โดยทั่วไป

(๓) ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและแนวทางการพัฒนาอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเถปิฎก ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด ๙๑ เล่ม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กฤษ เพิ่มทันจิตต์. กระบวนทัศน์และหลักการบริหารวิถีพุทธ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักภูมิและมิติใหม่ในอนาคต. แก้ไขเพิ่มเติม, กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, ๒๕๕๕.

เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ และวิทยา อยู่สุข. อาชีวนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๒.

ณัฐวัตร มนต์เทวัญ. การบริหารความปลอดภัย, วารสารเซฟตี้ไลฟ์, ๒๕๔๑.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๕.

นิรมิต เทียมทัน. BALANCED SCORECARD และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์ สำหรับองค์กรสมัยใหม่, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๕.

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับ CEO. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุขุมและบุตร, ๒๕๔๗.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร : ๒๕๔๖.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๐.

พิเชษฐ์ วงเกียรติ์ขจร. แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒.

พสุ เดชะรินทร์. Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.

วสิน อินทสระ. หลักคำสอนสำคัญในพระพุทธศาสนา (พุทธปรัชญาเถรวาท). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณาคาร, ๒๕๑๙.

วิรัช ถิรพันธุ์เมธี. พุทธปรัชญาการปกครอง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๖.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟรเพซ, ๒๕๕๕.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. และคณะ. วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๘.

วิทยา อยู่สุข. สารการเรียนรู้วิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙.

สำนักความปลอดภัยแรงงาน. สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของประเทศไทย. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๕.

_____. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดอกเบี๋ย จำกัด, ๒๕๕๖.

สุวิมล ว่องวาณิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, ๒๕๔๐.

อุทิศ ขาวเอียร.การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

เทวัญ บริรักษ์สันติกุล. “การมีส่วนร่วมของชาวกรุงเทพมหานครในการจัดการมูลฝอย”. คุษณินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒

ธวัชชัย ธรรมรักษ์. “ยุทธศาสตร์การบริหารการปกครองแบบพิเศษเมือง ปริมณฑล ศึกษากรณีจังหวัด ปทุมธานี” . **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙.

ธีรสิทธิ์ นิธิศักดิ์ดำรง. “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในพื้นที่ป่า ตอง : กรณีโรงเรียนได้รับผลกระทบจากคลื่นสึนามิ” . **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๔๘.

พรพธู รูปจำลอง. “กรอบนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ” . **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคณะ. “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้ แรงงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาบางแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี”. **รายงานการวิจัย**. กลุ่มงาน เวชกรรมสังคม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๓.

ภาณี ฤทธิ์มาก และคณะ. การปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน กรณีจังหวัดขอนแก่น. **รายงานการวิจัย**. ภาควิชา วิทยาศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

มันตริกา วิฑูรชาติ. “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒ ในเขต กรุงเทพมหานคร”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและ ภาวะผู้นำ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, ๒๕๕๑.

ไมตรี สุนทรวรรณ. “ยุทธศาสตร์การประกอบวิชาชีพวิศวกรรมข้ามชาติเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕.

รังสรรค์ ม่วงโสธร. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี”. **ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓.

รัชยา รักดีจิตต์. “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

- วิศรุต ชันธิกุล. “สัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่ท่าอากาศยานไทย”. **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- วีรพร เชื้ออ่ำ. “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล. “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคุณภาพของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย”. **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- สรารัฐ สุธรรมมาสา. “โครงการแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทย”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘.
- สุรพี อาคมคง. “รูปแบบความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **ดัชนีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ :

- Alan Walter Steiss. **Strategic Management for Public and Nonprofit Organization**. New York : Marcel Dekker, Inc., 2003.
- Bedian, A. G. & Zammuto, R.F. **Organizations : Theory and design**. Chicago: Dryden Press, 1991.
- Chaney, L., & Lyden, J. **Making U.S. teams work**. Supervision, 2000.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. **Participation place in rural development : Seeking clarity through specificity**. World Development, 1980.
- Cronbach, Lee J. **Aptitudes and Instructional Methods. A Handbook for Research on Interactions**, (Wiley & Sons New York, 1971.
- Cramer, S.F. **Collaboration: A success strategy for speial educators**. Boston:Allyn and Bacon, 1998.
- Demir, N.,Tosun, T., & Tatli, P. **Establishment of learning organization structure for GIS companies**. from http://www.photogrammetry.ethz.ch/general/persons/nusret/lorg_icfal.pdf Retireed June 13, 2008.
- Denison, D.R. **Coperate culture and organizational effectiveness**. New York : John Willy & Son, 1990.

- Hodge, B.J., & Anthony, W.P. **Organization theory** (4th ed.). Boston:Allyn and Bacon, 1990.
- House, R.J., Filley, A.C., & Kerr, S. **Managerial process and organizational behavior**. Scott, IL: Foresman, 1976.
- Likert, R. **New patterns of Management**. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Luthans, F. **Organizational behavior** (9th ed.). New York : McGraw-Hill, 1998.
- Neef, D. **Making the case for the knowledge management**: The bigger picture. Management Decision, 37(1), 1999.
- O.E. Hughes. **Public Management and Administration : An Introduction**. New York : ST Martin's Press. Inc, 1994.
- Robbins, S. P., & Branwell, N. (1994). **Organizational theory in Australia**. New York : Prentice-Hall.
- Steijn, B. **Human resource management and job satisfaction in the dutch public sector**. Review of Public Personnel Administration, 24(4), 2004.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก
- แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรม
ของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก
๒. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มากที่สุด
๓. ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของแบบสอบถามนี้ไว้เป็นความลับ เพื่อใช้สำหรับการศึกษาวิจัย แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการตามหลักพุทธธรรมในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก ข้อคำถามแต่ละด้านเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ
- ตอนที่ ๓ คำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายมนตรี วรภัทรทรัพย์
 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☒ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

อายุ

☐ ๑๘-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/หม้าย

ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

☐ ผู้บริหาร

☐ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

☐ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ

☐ พนักงานปฏิบัติการ

☐ ตัวแทนพนักงานระดับ.....

อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท)

☐ น้อยกว่า ๑ ปี ๑-๑๐ปี

☐ ๑๑-๒๐ ปี ๒๑-๓๐ ปี

☐ ๓๐ ปีขึ้นไป

ระยะเวลาที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน

☐ น้อยกว่า ๑ ปี ๑-๕ ปี

☐ ๕-๑๐ ปี ๑๑-๒๐ ปี

☐ ๒๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการตามหลักพุทธธรรมในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

คำชี้แจง ข้อความที่ท่านจะได้อ่านต่อไปนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ“ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมในสถานประกอบกิจการ” ให้ท่านพิจารณาโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นที่ท่านมีเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

มากที่สุด หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด
 มาก หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติมาก
 ปานกลาง หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง
 น้อย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗						
๑. หลักธัมมัญญุตตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง) ประยุกต์กับการจัดทำนโยบาย						
๑.	หน่วยงานท่านให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน					
๒.	หน่วยงานท่านมีการประกาศและประชาสัมพันธ์นโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
๓.	หน่วยงานท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เสมอ					
๔.	หน่วยงานท่านมีการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และชัดเจน					
๕.	หน่วยงานท่านมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒. หลักอัตถ์ยัตตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) ประยุกต์กับการจัดทำนโยบาย						
๑.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน					
๒.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดนโยบาย ควบคุม สั่งการ ให้งานด้านความปลอดภัยในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
๓.	หน่วยงานท่านมีการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรให้มีการลดอุบัติเหตุในการทำงานลง และมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ					
๔.	หน่วยงานท่านมีการนำผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
๕.	หน่วยงานท่านมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่ลดอุบัติเหตุ การเสียชีวิต และการบาดเจ็บให้เห็นชัดเจนขึ้น					
๓. หลักอัตถ์ยัตตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ประยุกต์กับการจัดองค์กร						
๑.	หน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๒.	หน่วยงานท่านมีการกำหนด คุณสมบัติ หน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๓.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกตามหน้าที่รับผิดชอบ					
๔.	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้หรือมีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบแทนกันได้					
๕.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๔. หลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ประยุกต์กับการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ						
๑.	หน่วยงานท่านมีการนำการรู้จักความพอดี รู้จักการเดินทางสายกลางและมีความสันโดษนำมาใช้ในการวางแผนงาน					
๒.	หน่วยงานท่านมีการนำความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมมาใช้ในการวางแผนอย่างเหมาะสม					
๓.	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการรู้จักประมาณตน ในการบริหารแผนงานตามศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติตามแผนงาน					
๔.	บุคลากรในหน่วยงานมีการประมาณการให้เหมาะสมตามแผนงาน ทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้ติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสูงสุด					
๕.	บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามแผนงาน และบุคลากรด้านความปลอดภัยมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง					
๕. หลักกาลัญญูตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหาร เวลา อย่างเหมาะสม) ประยุกต์กับการวางแผน และการนำไปปฏิบัติ						
๑.	หน่วยงานท่านมีการวางแผนงานความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
๒.	หน่วยงานท่านมีการปฏิบัติตามแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์					
๓.	หน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับกำหนดเวลาและมีการปฏิบัติตรงต่อเวลาที่กำหนดตามแผนงานเสมอ					
๔.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดแผนฉุกเฉินไว้ตามชนิดของสถานการณ์ เช่น อัคคีภัย สารเคมีรั่วไหล น้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น					
๕.	หน่วยงานท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานไว้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๖. หลักปรัชญาญา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้) ประยุกต์กับการประเมินผล						
๑.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานมีการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ในด้านการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
๒.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานมีความรอบรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายได้เป็นอย่างดี					
๓.	หน่วยงานท่านมีการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้านความปลอดภัยทั้งในหน่วยงานและในชุมชนใกล้เคียง					
๔.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการตรวจประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๕.	หน่วยงานท่านมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น อุปกรณ์ป้องกัน					
๗. หลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน) ประยุกต์กับการดำเนินการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน						
๑.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสามารถในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี					
๒.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสามารถในการประสานงานเป็นอย่างดี					
๓.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
๔.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการติดตาม ตรวจสอบการวัดผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
๕.	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการแก้ไข และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุให้มีความปลอดภัยในการทำงาน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๑. หลักธัมมัญญา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. หลักอัทธัญญา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓. หลักอัตตัญญา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๔. หลักมัตตัญญา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๕. หลักกาลัญญา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหาร เวลา อย่างเหมาะสม) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๖. หลักปริสัญญญา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๗. หลักปุคคลัญญา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

- แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก



แบบสัมภาษณ์

สำหรับการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน
ตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

วันสัมภาษณ์

.....

สถานที่

.....

ผู้สัมภาษณ์โดย : ผู้วิจัย

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลัก พุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

๑. ท่านคิดว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงานของสถาน
ประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก (สมุทรสาคร, ราชบุรี และเพชรบุรี) ที่อยู่ในความ
รับผิดชอบของท่านในด้าน

๑.๑ การจัดทำนโยบาย

๑.๒ การจัดองค์กร

๑.๓ การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ

๑.๔ การประเมินผล

๑.๕ การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒. ท่านคิดว่า **หลักสัปบุริธรรม ๗** (หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นธรรมของสัตบุรุษ หรือเป็น
ธรรมของคนดี) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน ของผู้บริหาร และบุคลากร
ของสถานประกอบกิจการควรมีการนำมาใช้อย่างไร

๒.๑ หลักธัมมัญญตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๒ หลักอรรถัญญตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๓ หลักอัตตัญญตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๔ หลักมัตตัญญตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๕ หลักกาลัญญตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลา อย่างเหมาะสม) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๖ หลักปรีชาญาณ (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๒.๗ หลักบุคคลิยญาณ (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน) ประยุกต์กับ

- ๑) การจัดทำนโยบาย
- ๒) การจัดองค์กร
- ๓) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
- ๔) การประเมินผล
- ๕) การดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

๓. ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรม สัปปุริสธรรม ๗ ควรนำมาประยุกต์ใช้จัดทำเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการได้อย่างไรบ้าง
๔. ท่านมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเพื่อประยุกต์หลักพุทธธรรม สัปปุริสธรรม ๗ เป็นยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการอย่างไรบ้าง

ลงชื่อ.....
 (นายมนตรี วรภัทรทรัพย์)
 ผู้สำรวจข้อมูล
/...../.....

- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามของงานวิจัยเรื่อง : ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC					IOC = $\sum \frac{N}{N}$	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๕		
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC					IOC $IOC = \frac{\sum N}{N}$	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๕		
๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๖๐	ใช้ได้
๓๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

- ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Cronbach's Alpha เท่ากับ .935

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items เท่ากับ .935

N of Items เท่ากับ 35

Item-Total Statistics

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total	Alpha if Item Deleted	n
Q1	118.2667	157.995	0.660	0.932	30
Q2	118.1333	162.878	0.420	0.934	30
Q3	118.2667	163.513	0.523	0.933	30
Q4	118.0333	165.275	0.311	0.935	30
Q5	118.3000	162.976	0.556	0.933	30
Q6	118.2000	156.303	0.719	0.931	30
Q7	118.5667	155.564	0.765	0.930	30
Q8	118.0000	159.931	0.636	0.932	30
Q9	118.2000	162.372	0.558	0.933	30
Q10	118.4333	157.151	0.661	0.932	30
Q11	118.4667	163.016	0.502	0.933	30
Q12	118.5333	166.809	0.203	0.937	30
Q13	118.3000	162.631	0.522	0.933	30
Q14	118.4000	169.283	0.073	0.938	30
Q15	118.0333	166.654	0.234	0.936	30
Q16	118.8000	161.269	0.596	0.932	30
Q17	118.9000	164.438	0.464	0.934	30
Q18	118.6333	168.723	0.182	0.936	30
Q19	118.7000	167.321	0.397	0.934	30
Q20	118.4667	161.568	0.662	0.932	30
Q21	118.3000	162.286	0.687	0.932	30
Q22	118.1333	163.913	0.538	0.933	30
Q23	118.3333	164.023	0.364	0.935	30
Q24	118.3333	154.161	0.673	0.932	30
Q25	118.3000	158.217	0.607	0.932	30
Q26	118.4333	161.082	0.690	0.932	30

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total	Alpha if Item Deleted	n
Q27	118.4333	165.702	0.210	0.938	30
Q28	118.7000	158.010	0.732	0.931	30
Q29	118.3000	162.700	0.575	0.933	30
Q30	118.3000	160.493	0.732	0.931	30
Q31	118.3000	158.562	0.872	0.930	30
Q32	118.1667	165.109	0.434	0.934	30
Q33	118.7333	157.720	0.715	0.931	30
Q34	118.6000	159.972	0.749	0.931	30
Q35	118.4667	163.016	0.502	0.933	30

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Item
121.8667	171.361	13.09049	35

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Case
.935	35

ภาคผนวก ข.

- รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก
- รายนามผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

- รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์	หมายเหตุ
๑.	นายดำรง เปรมสวัสดิ์	ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน กระทรวงแรงงาน	๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗	สำนักความปลอดภัย แรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๒.	นายพานิช จิตรแจ้	อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	๑๘ กันยายน ๒๕๕๗	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๓.	นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน	ผู้อำนวยการ สำนักความปลอดภัยแรงงาน	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	สำนักความปลอดภัย แรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๔.	นายสิทธิธิง บุญยะสง	ผู้อำนวยการ ศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน เขต ๗	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	ศูนย์ความปลอดภัย แรงงานเขต ๗
๕.	นายกฤติผล แก่นนาคำ	รองผู้อำนวยการ ศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน เขต ๗	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	ศูนย์ความปลอดภัย แรงงานเขต ๗
๖.	นายโชคชัย ต่านวิริยะ กุล	หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด สมุทรสาคร	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร
๗.	นายอนันต์ บวรเนา รักษ์	หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัด ราชบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี
๘.	นายทำนุก สัมมาวิริยะ	หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัด เพชรบุรี	๓๐ กันยายน ๒๕๕๗	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี
๙.	นายรัชชัย พงษ์เสวต	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงาน ระดับวิชาชีพ บริษัท พัทยาฟู้ด จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร	๙ กันยายน ๒๕๕๗	บริษัท พัทยาฟู้ด จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
๑๐.	นายวิรพล จอมหงษ์	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงาน ระดับวิชาชีพ บริษัท เช่าท้ออีสต์เอเชียน แพคเกจจิ้งแอนด์	๑๙ กันยายน ๒๕๕๗	บริษัท เช่าท้ออีสต์เอ เชียนแพคเกจจิ้งแอนด์ แคนนิ่ง จำกัด จังหวัด สมุทรสาคร

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์	หมายเหตุ
		แคนนิง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร		
๑๑.	นายพินิจ นิยม	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท คิงส์พิชเชอร์ โฮลดิ้ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร	๑๙ กันยายน ๒๕๕๗	บริษัท คิงส์พิชเชอร์ โฮลดิ้ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
๑๒.	นายสมเกียรติ จังโส	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท กังวาน เท็กซไท์ จำกัด จังหวัดราชบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	บริษัท กังวาน เท็กซไท์ จำกัด จังหวัดราชบุรี
๑๓.	นายรุ่งรติส สิงห์ศรี	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท ราชบุรีอาหารสัตว์ จำกัด จังหวัดราชบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	บริษัท ราชบุรีอาหาร สัตว์ จำกัด จังหวัดราชบุรี
๑๔.	นายมงคล ัญญาพิทักษ์	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท กระจกพีเอ็มเค เซ็นทรัล จำกัด จังหวัดราชบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	บริษัท กระจกพีเอ็มเค เซ็นทรัล จำกัด จังหวัดราชบุรี
๑๕.	น.ส.อลิษา สอนเสนา	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท เอเชียนฟีด จำกัด จังหวัดเพชรบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	บริษัท เอเชียนฟีด จำกัด จังหวัดเพชรบุรี
๑๖.	นายมนต์ สายเมือง	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท สี่พัฒนามลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเพชรบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	บริษัท สี่พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเพชรบุรี
๑๗.	นายฤชดา กวยกือ	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ บริษัท กังวานโพลี เอสเตอร์ส จำกัด จังหวัดเพชรบุรี	๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	บริษัท กังวานโพลีเอ สเตอร์ส จำกัด จังหวัดเพชรบุรี

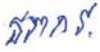
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์	หมายเหตุ
๑๘.	พระเทพสาครมุนี	เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม เจ้าคณะจังหวัด สมุทรสาคร	๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗	จังหวัดสมุทรสาคร
๑๙.	พระเทพญาณมงคล	เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อด ธรรมกายาราม	๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗	จังหวัดราชบุรี
๒๐.	พระครูวัชรสุวรรณาท	เจ้าอาวาสวัดใหญ่ สุวรรณาราม เจ้าคณะอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี	๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๗	จังหวัดเพชรบุรี

- รายนามผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

รายนามผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
 ชื่อนิติ นายมนตรี วรภัทรทรัพย์ รหัสนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๑๖
 เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของสถานประกอบกิจการ
 ในเขตสามจังหวัดภาคตะวันตก
 ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
 วันศุกร์ที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๔.๓๐ น.

ที่	ชื่อ (ฉายา) นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	เบอร์โทรศัพท์
๑	ผศ.ดร.สุพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มจร. (ประธานกรรมการ)		086665784
๒	อ.ดร.พิเชฐ หังโต	หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร. (กรรมการ)		086-045-642
๓	พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, ผศ.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม) มจร.	-	-
๔	พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มจร.		087 999 1163
๕	ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม) มจร.		084-899- 6888
๖	อ.ดร.ยุทธนา ปรานีต	อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร.		082-022- 3456
๗	นายสิทธิ ธรรมบุญรักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร		093190- 6820
๘	นายวีระกิตต์ พูลสวัสดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน จังหวัดราชบุรี		095-762 9094
๙	นายโกศล อินทรดิษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน จังหวัดเพชรบุรี		089-1199641

ที่	ชื่อ (ฉายา) นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	เบอร์โทรศัพท์
๑๐	นายประเสริฐ อัครนรากุล	ประธานชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ภาคตะวันตก		089-8216326
๑๑	นายธนวัฒน์ โทวัฒนพันธ์	อุปนายก สมาคมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดสมุทรสาคร	-	-
๑๒	นายনী เลาสูตร	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ บริษัท พทยาฟู้ด อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร		086-1739333
๑๓	นางอนงค์ มะโน	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ บริษัท สยามเอกมือาหารสัตว์น้ำจำกัด จังหวัดเพชรบุรี		084-1646908
๑๔	นายธรากร รมัญญอดม	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร บริษัท ไพรม์ แพ็คเกจจิ้ง จำกัด จังหวัดเพชรบุรี		081-3787148

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๔๗

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

ด้วย นายมนตรี นามสกุล วรภัทรทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมในสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดภาคตะวันตก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปัญญา, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน. นายมนตรี วรภัทรทรัพย์
โทรศัพท์ต่อ.

นางอรรณีรัตน์ ทรัพย์
รับไว้ ณ วันที่ ๑๔/๗/๕๗

ดร. ส. งาม.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.
๑๐ / ส. ค. / ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๔๗

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดิมนักดี ทองอินทร์

ด้วย นายมนตรี นามสกุล วรภัทรทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธ
ธรรมในสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดภาคตะวันตก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๐๘๗๑๕๐๔๑๖
เจริญพร ๕๕
๑๗ก.๗.๒๕๕๗

(พระมหากษัตริย์ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน. นายมนตรี วรภัทรทรัพย์
โทรติดต่.



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๔๗

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย นายมนตรี นามสกุล วรภัทรทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมในสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดภาคตะวันตก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน. นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

โทรติดต่อ.



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๔๗

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนำเข้าเครื่องมือนำเข้าในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

ด้วย นายมนตรี นามสกุล วรภัทรทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๓๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธ
ธรรมในสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดภาคตะวันตก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน. นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

โทรติดต่อ.

ดร.ยุทธนา ปราณีต
(อ.ดร.ยุทธนา ปราณีต)
๑๖ ก.ย. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๐๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยูธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร แก้วนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายมนตรี นามสกุล วรภัทรทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๓๖
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารความปลอดภัยในการทำงานตามหลักพุทธธรรมในสถานประกอบกิจการในสามจังหวัดภาคตะวันตก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญ
 ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
 ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน. นายมนตรี วรภัทรทรัพย์

โทรติดต่.

187E-57

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นายมนตรี วรภัทรทรัพย์
- เกิด : วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๔
- สถานที่เกิด : ๓๒ หมู่ที่ ๑ ตำบลชำแระ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ๗๐๑๒๐
- วุฒิการศึกษา : จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ ๔ จากโรงเรียนวัดสร้อยฟ้า อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
- : จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ ๗ จากโรงเรียนวัดขนอน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
- : จบมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จากโรงเรียนมัธยมวัดไทรอารีรักษ์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
- : จบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.ต้น) พ.ศ. ๒๕๒๐ จากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
- : จบปริญญานิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) พ.ศ. ๒๕๒๔ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- : จบปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป พ.ศ. ๒๕๓๐ จากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
- : จบปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขารัฐศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๖ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- : จบปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ส.บ.) สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๓ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๘๓/๒๕ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลดอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ๗๐๐๐๐
- หมายเลขโทรศัพท์ : บ้าน ๐๓๒-๓๒๐๕๓๕
- : มือถือ ๐๘๑-๕๗๒-๓๐๑๘
- อีเมลล์ : papamontree@gmail.com