



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมความปลอดภัย)

ปริญญา

วิศวกรรมความปลอดภัย

สาขา

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

Influenced Factors when Implementing TIS 18001:2542 in the Industry

นามผู้วิจัย นายสมยศ เสาะหาอึ้ง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(รองศาสตราจารย์พิรุณ ชานุเสรณกุล, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

Influenced Factors when Implementing TIS 18001:2542 in the Industry

โดย

นายสมยศ เสาะหาying

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมความปลอดภัย)

พ.ศ. 2552

สมยศ เสาะหาying 2552: ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542
มาปฏิบัติในองค์กร ปรินญญวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมความปลอดภัย)
สาขาวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา, Ph.D.
286 หน้า

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ
การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) มาปฏิบัติในองค์กร วิธีวิจัยจะใช้
วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ในการสำรวจจะแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็น 2 กลุ่มคือ
กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติการ โดยปัจจัยที่นำมาพิจารณาในส่วนของกลุ่มผู้บริหาร ประกอบ
ไปด้วยขนาดขององค์กร ทักษะคิของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ งบประมาณ นโยบายของ
องค์กร การจัดการในองค์กร และในส่วนของกลุ่มผู้ปฏิบัติการที่นำมาพิจารณาคือ การสนับสนุน
จากผู้บริหาร ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การตรวจติดตามภายใน และแผนการดำเนินการ
ของระบบ โดยจัดทำแบบสอบถามส่งไปยังบริษัทเอกชน หน่วยงานรัฐและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่
ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานทางด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ใน
ประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 120 องค์กร

ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย
ทางด้านขนาดขององค์กรและปัจจัยทางด้านทักษะคิของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ
มีผลกระทบมากที่สุดจากปัจจัยทั้งหมด เฉพาะในส่วนของการบริหารจัดการเท่านั้น จากการ
ทดสอบสมมติฐานทั้งหมด

Somyod Sohayong 2009: Influenced Factors when Implementing TIS 18001:2542 in the Industry. Master of Engineering (Safety Engineering), Major Field: Safety Engineering, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Associate Professor Prapaisri Sudasna-na-Ayudhya, Ph.D. 286 pages.

The research objective is to study on the influenced factors when implementing TIS 18001:2542 in the industry. The method of this research was to construct the questionnaires and The survey. consisted of data collection from two groups: the system management group and the system working group. System management focused on factors such as organization size, working staff and their attitudes, budgets, organization policy and organization management system implementation method focused on factors of management support, i.e. internal communication system, internal audit and system planning. The questionnaires were sent to a sample of 120 of private and public organizations, and government enterprises which had been guaranteed for qualified the standard of Health and Safety management in Thailand.

The data were analyzed at 95 % confidence level. The results indicated that factors such as organization size and factor of implementation and attitude gave the most impact on the application of TIS 18001:2542 system from total factors, only in system management from the total test hypotheses.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

____ / ____ / ____

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ช่วยเหลือในการวางแผนงานวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เอกไท วิโรจน์สกุลชัย ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร. พิพัฒน์ พิเชษฐพงษ์ อาจารย์ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บุคคลผู้ให้ความกรุณาในข้อมูลจากหน่วยงานรัฐ, รัฐวิสาหกิจ, และเอกชน ทุกๆแห่งทุกๆหน่วยที่สนับสนุนข้อมูล และเพื่อนร่วมงานทุกท่านในบริษัทฯ ที่ให้ความเอื้อเฟื้อในการทำวิจัย

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของข้าพเจ้าทุกคนที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้

สมยศ เสาะหาอิง

สิงหาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	(1)
สารบัญตาราง	(2)
สารบัญภาพ	(13)
คำนำ	1
วัตถุประสงค์	2
การตรวจเอกสาร	6
อุปกรณ์และวิธีการ	32
อุปกรณ์	32
วิธีการวิจัย	32
ผลและการวิจารณ์	41
ผล	41
การวิจารณ์	180
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	188
สรุปผลการวิจัย	188
ข้อเสนอแนะ	195
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	198
ภาคผนวก	201
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	202
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	218
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูล	226
ภาคผนวก ง ผลการทดสอบสมมุติฐาน	235
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	286

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวน (แบบจำแนกทางเดียว: One Way ANOVA)	19
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	42
3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร	46
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและ ทัศนคติ	48
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ	50
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร	51
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร	53
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	55
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยที่เกิดขึ้นการสื่อสาร	57
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการตรวจติดตาม ภายใน	59
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่าย บริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	61
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ จัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นหลัง ได้รับการรับรองระบบ มอก. 18001:2542 จากตัวแทนฝ่ายบริหาร	64
14	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นหลัง ได้รับการรับรองระบบ มอก. 18001:2542 จากตัวแทนฝ่ายบริหาร	65
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร	67
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร	68
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร	70
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดของ องค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร	71
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	72
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดของ องค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	74
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านองค์กรจำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร	76
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดของ องค์กรจำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร	77
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	80
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ (Attitude) จำแนกตามจำนวนบุคลากร	82
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนก ตามจำนวนบุคลากร	82
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามประเภทขององค์กร	85
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนก ตามประเภทขององค์กร	86
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่การปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	89
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ (Attitude) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	90
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนก ตามลำดับชั้นในการบริหาร	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
32	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของ บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามลำดับขั้นในการบริหาร	94
33	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามรายได้ รวมขององค์กรต่อปี	96
34	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของ บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กร ต่อปี	98
35	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร	101
36	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ จำแนกตามจำนวนบุคลากร	102
37	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร	103
38	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ จำแนกตามจำนวนบุคลากร	105
39	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัย ด้านงบประมาณ จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงาน ในเครือ	107
40	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ (Budget) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
41	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านงบประมาณจำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร	111
42	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ (Budget) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร	113
43	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านงบประมาณจำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	115
44	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ (Budget) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	117
45	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนกตามจำนวนบุคลากร	120
46	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นจากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร	120
47	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามประเภทขององค์กร	122
48	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนกตามประเภทขององค์กร	123
49	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	125
50	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
51	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามลำดับขั้นในการบริหาร	127
52	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามลำดับขั้นในการบริหาร	129
53	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	130
54	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	132
55	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามจำนวนบุคลากร	134
56	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามจำนวนบุคลากร	136
57	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามประเภทขององค์กร	138
58	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามประเภทขององค์กร	139
59	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	141
60	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
61	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร(MANAGE) จำแนก ตามลำดับขั้นในการบริหาร	145
62	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	147
63	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำแนกตามจำนวนบุคลากร	148
64	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001:2542 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนก ตามประเภทขององค์กร	149
65	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	151
66	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนกตามลำดับขั้นในการบริหาร	152
67	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	153
68	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร	155
69	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนก ตามประเภทขององค์กร	156
70	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	157
71	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามลำดับขั้นในการบริหาร	159
72	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	160

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
73	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนกตามจำนวนบุคลากร	161
74	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนก ตามประเภทขององค์กร	163
75	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	164
76	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร	165
77	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	167
78	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามจำนวนบุคลากร	168
79	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยจากตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามประเภทขององค์กร	169
80	เปรียบเทียบความคิดเห็น จากปัจจัยจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	171
81	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร	172

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
82	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยจาก ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	173
83	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน แผนการดำเนินงาน จำแนกตามจำนวนบุคลากร	175
84	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน แผนการดำเนินงาน จำแนกตามประเภทขององค์กร	176
85	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน แผนการดำเนินงานจำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	177
86	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน แผนการดำเนินงาน จำแนกตามจำนวนลำดับขั้นในการบริหาร	178
87	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน แผนการดำเนินงาน จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี	180
88	สรุปผลการวิจัยในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร	191
89	สรุปผลการวิจัยในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	192
90	ระดับความคิดเห็นหลังจากได้รับการรับรองระบบ	194

ตารางผนวกที่

ก1	ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร	204
ก2	ปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ	205
ก3	ปัจจัยด้านงบประมาณ	206
ก4	ปัจจัยด้านนโยบาย	207
ก5	ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร	208
ก6	ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้รับการรับรองระบบ	209

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า	
ก7	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	211
ก8	ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร	213
ก9	ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน	214
ก10	ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	215
ก11	ปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ	216
ก12	ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้รับการรับรอง	217
ข1	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร	219
ข2	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กร	219
ข3	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ	220
ข4	ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านงบประมาณ	220
ข5	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านนโยบายขององค์กร	221
ข6	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการจัดการในองค์กร	221
ข7	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ	222
ข8	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	222
ข9	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสื่อสาร	223
ข10	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)	223
ข11	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR)	224
ข12	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแผนการดำเนินงาน	224
ข13	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ ในส่วนของตัวแทนพนักงานผู้ปฏิบัติการ	225

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ข14	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	225
ค1	ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหาร	227
ค2	ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	228
ค3	ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลหลังได้รับการรับรองในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	228

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	8
2	สาเหตุของอุบัติเหตุ	12
3	แสดงความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ	13
ภาพผนวกที่		
ค1	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร	229
ค2	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ	229
ค3	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านงบประมาณ	230
ค4	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร	230
ค5	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร	231
ค6	การแจกแจงปกติจากปัจจัยหลังได้รับการรับรองระบบในส่วนของตัวเอง ฝ่ายบริหาร	231
ค7	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	232
ค8	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร	232
ค9	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน	233
ค10	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านผลกระทบที่เกิดขึ้นจากผู้บริหาร ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	233
ค11	การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ	234
ค12	การแจกแจงปกติจากปัจจัยหลังได้รับการรับรองระบบในส่วนของตัวเอง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	234
ง1	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	236
ง2	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	237
ง3	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือ หน่วยงานในเครือ	238

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่	หน้า
ง4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหารขององค์กร	239
ง5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับรายได้ขององค์กรต่อปี	240
ง6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	241
ง7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	242
ง8 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	243
ง9 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 9 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	244
ง10 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	245
ง11 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	246
ง12 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	247
ง13 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 13 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	248
ง14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 14 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	249
ง15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 15 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	250
ง16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 16 ด้านนโยบายเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	251
ง17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 17 ด้านนโยบายเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	252
ง18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 18 ด้านนโยบายเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	253

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่	หน้า
ง19 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 19 ด้านนโยบายเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	254
ง20 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 20 ด้านนโยบายเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	255
ง21 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 21 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	256
ง22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 22 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	257
ง23 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 23 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	258
ง24 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 24 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	259
ง25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 25 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	260
ง26 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 26 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	261
ง27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 27 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	262
ง28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 28 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	263
ง29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 29 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	264
ง30 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 30 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	265

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่		หน้า
ง31	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 31 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	266
ง32	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 32 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	267
ง33	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 33 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	268
ง34	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 34 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับลำดับชั้นในการบริหาร	269
ง35	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 35 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	270
ง36	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 36 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	271
ง37	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 37 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	272
ง38	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 38 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	273
ง39	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 39 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับลำดับชั้นในการบริหาร	274
ง40	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 40 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	275
ง41	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 41 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	276
ง42	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 42 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	277
ง43	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 43 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	278

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่		หน้า
ง44	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 44 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	279
ง45	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 45 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	280
ง46	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 46 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร	281
ง47	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 47 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับประเภทขององค์กร	282
ง48	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 48 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	283
ง49	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 49 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร	284
ง50	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 50 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี	285

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร

Influenced Factors when Implementing TIS 18001: 2542 in the Industry

คำนำ

ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจตลอดเวลา ผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย อันเนื่องมาจากอุตสาหกรรมได้มีการนำเทคโนโลยี เครื่องจักรกล แทนแรงงานคนมากขึ้นจึงทำให้อุบัติเหตุหรืออันตรายที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง มีความรุนแรงถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต และถึงแม้บางครั้งอุบัติเหตุจะก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่มากนักแต่บางครั้งความสูญเสียนั้นยากยิ่งที่จะประเมินค่าได้หรือประเมินค่าได้แต่ทั้งร่อยรอยความขมขื่นตลอดชีวิต เช่น ความพิการ ความเจ็บปวดทรมาน ทั้งร่างกายและจิตใจ อาจจะทำให้เกิดเป็นปัญหาสังคมและเศรษฐกิจได้ ผู้มีส่วนหรือองค์กร จะต้องคิดและวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาหรือความสูญเสียที่เกิดจากการใช้แรงงาน ว่ามีวิธีการแก้ไขและป้องกันปัญหาอย่างไรเพื่อไม่ให้ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นอีก

กระทรวงอุตสาหกรรมและสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ได้กำหนดคอนูกรมมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรต่างๆ นำไปใช้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงการแก้ไขปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน แต่ยังคงครอบคลุมถึงแนวทางในการป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและอุบัติเหตุต่างๆ ต่อผู้ปฏิบัติงานและสังคมโดยรอบ ทั้งในองค์กรเองและภายนอกองค์กรหรือชุมชนใกล้เคียง แต่ในทางปฏิบัติหรือความเป็นจริงแล้วมีน้อยมากที่สถานประกอบการมีการนำมาใช้ จึงทำให้สภาพปัญหาความไม่ปลอดภัยของผู้ใช้แรงงานยังคงมีอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงอยู่และมีแนวโน้มมากขึ้น

จากสภาพปัญหาของการสูญเสียดังกล่าวข้างต้น เป็นประเด็นหนึ่งที่สัมพันธ์กับการสูญเสียของสถานประกอบการที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นหรือปรับปรุงระบบการทำงาน ให้มีมาตรฐานการทำงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (มอก. 18001:2542) มาปฏิบัติในองค์กร จากองค์กรต่างๆ ที่ดำเนินการจัดทำระบบและได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน มอก.18001:2542
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรหรือหน่วยงานที่มีความสนใจในการดำเนินการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542)
3. รวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) ให้กับองค์กรที่ผู้วิจัยทำงานอยู่

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) ทั่วประเทศ ประมาณ 120 องค์กร ตามประเภทของธุรกิจดังนี้

- ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก
- กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ
- สารเคมีและผลิตภัณฑ์เคมี
- อาหารและเครื่องดื่ม
- เครื่องจักรกลและเครื่องมือไฟฟ้า
- ผลิตภัณฑ์อื่นๆจากแร่โลหะ
- การผลิตเครื่องแต่งกาย การตกแต่ง และการซ่อมสีขนสัตว์
- การผลิตเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคอมพิวเตอร์
- การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง
- การจ่ายไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน
- เหล็ก/เหล็กกล้า/โลหะมีค่า/การหล่อโลหะ
- วิทยุ/โทรทัศน์/อุปกรณ์โทรคมนาคม

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของการบริหารและการจัดการและในส่วนของการปฏิบัติการเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก.18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ทั้งก่อนและหลังนำระบบมาปฏิบัติในองค์กร
2. เพื่อให้องค์กรที่ได้นำระบบ มอก. 18001:2542 มาดำเนินการได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคและนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงใช้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เป็นแนวทางให้กับองค์กรต่างๆ ที่กำลังจะมีการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อมูลคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ถือว่าผู้ตอบได้พิจารณาจากความคิดเห็นของตนเองอย่างแท้จริง

นิยามศัพท์

1. มอก. 18001:2542 หมายถึง มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมตามอนุกรมมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
2. อชป. หมายถึง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
3. OH&SMR หมายถึง ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4. Working Group หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน, คณะทำงาน,ทีมงานผู้จัดทำระบบมอก.18001
5. Person หมายถึง บุคลากร (จำนวน)
6. Type หมายถึง ประเภทของหน่วยงาน
7. Branch หมายถึง หน่วยงานในเครือขององค์กร
8. Step หมายถึง ลำดับขั้นของการบริหาร
9. Business หมายถึง ประเภทธุรกิจขององค์กร
10. Profit / year หมายถึง รายได้รวมขององค์กรต่อปี
11. Size หมายถึง ขนาดขององค์กร
12. Attitude หมายถึง ทักษะคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ
13. Budget หมายถึง งบประมาณ
14. Policy หมายถึง นโยบายขององค์กร
15. Manage หมายถึง การจัดการภายในองค์กร
16. Support หมายถึง การให้การสนับสนุน
17. Communication หมายถึง การสื่อสาร
18. Internal Audit หมายถึง การตรวจติดตามภายใน

19. Plan หมายถึง แผนการดำเนินงาน

20. Minitab หมายถึง โปรแกรมสนับสนุนการวิเคราะห์ทางสถิติ

21. Mean หมายถึง ค่าเฉลี่ย

22. Standard Deviation (S.D.) หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

23. P-value หมายถึง ค่าของความน่าจะเป็นที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
โดย ถ้าค่า $P\text{-value} < \alpha$ (ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ) จะทำการปฏิเสธ H_0

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้เป็นพื้นฐานกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหารายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับหลักการ ระบบและเทคนิค ในทางปฏิบัติ
2. แนวคิดและทฤษฎีการทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีการออกแบบแผนการทดลอง และสถิติที่ใช้วิเคราะห์

แนวคิดและทฤษฎีมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับหลักการ ระบบ และเทคนิคในทางปฏิบัติ

มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับหลักการ ระบบ และเทคนิคในทางปฏิบัติ (Occupational health and safety management system: General guidelines on principles, systems and supporting techniques) นี้ กำหนดขึ้นโดยใช้มาตรฐานของอังกฤษหมายเลข 8800 ปี พ.ศ. 2539 เรื่องแนวทางการจัดระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (BS 8800: 1996 Guide to occupational health and safety management systems) เป็นแนวทาง และอาศัยหลักการของระบบการจัดการตามอนุกรมมาตรฐาน มอก.9000/ISO 9000 และ มอก.14000/ISO 14000 โดยรวมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเข้ากับระบบการจัดการขององค์กรที่สามารถใช้ได้กับองค์กรทั่วไปทุกขนาดและทุกสาขาอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : ข้อกำหนด (มอก. 18001-2542) ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ขอบข่าย

มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้ระบุข้อแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับหลักการ ระบบ และเทคนิคในทางปฏิบัติในการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ในการจัดระบบภายในองค์กรรวมทั้งการรวมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเข้ากับระบบการบริหารงานอื่นๆ ข้อแนะนำนี้ใช้ได้กับทุกองค์กรที่ต้องการจัดระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขึ้นใหม่ นำระบบไปใช้และหรือปรับปรุงระบบที่มีอยู่แล้ว โดยไม่คำนึงถึงขนาด ประเภท หรือระดับการเจริญเติบโตขององค์กร ข้อแนะนำนี้มีวัตถุประสงค์ให้นำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารภายในองค์กรด้วยความสมัครใจโดยไม่มีวัตถุประสงค์ให้ใช้เป็นเกณฑ์ในการออกใบรับรอง มอก. 18004-2544

2. เอกสารอ้างอิง

BS 8800 : 1996	Guide to occupational health and safety management systems
มอก. 9004-2539	การบริหารงานคุณภาพและหัวข้อต่างๆ ในระบบคุณภาพ
ISO 9004:1994	แนวทางการใช้
มอก. 14004-2539	ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม : ข้อแนะนำทั่วไป
ISO 14004:1996	หลักการ ระบบ และเทคนิคในทางปฏิบัติ

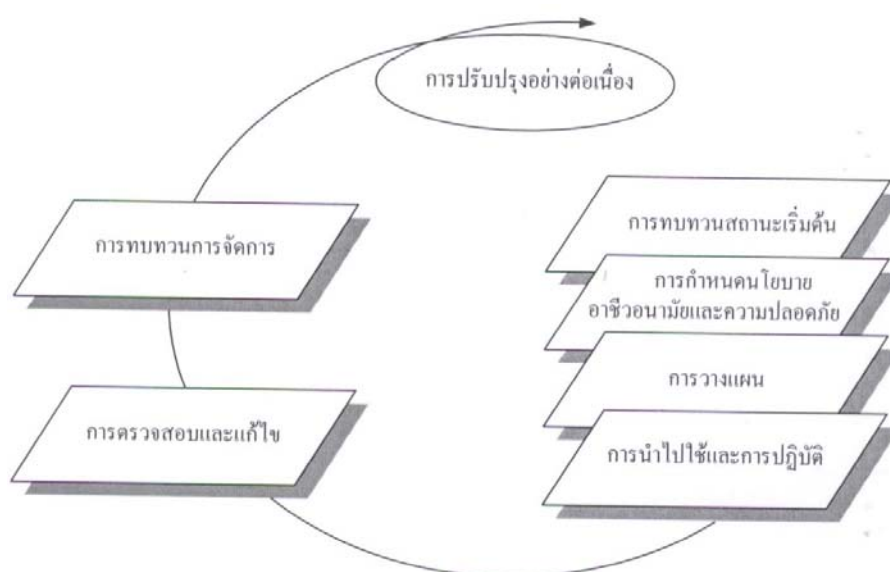
3. บทนิยาม

ความหมายของคำที่ใช้ในมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมนี้ ให้เป็นไปตาม มอก.18001-2542 และดังต่อไปนี้

3.1 อชป. หมายถึง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4. องค์ประกอบและข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์ประกอบของระบบการจัดการอาชีพ.มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การทบทวนสถานะเริ่มต้น, การกำหนดนโยบายอาชีพ, การวางแผน, การนำไปใช้และการปฏิบัติ, การตรวจสอบและแก้ไข, และการทบทวนการจัดการ, แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดข้อกำหนดและเทคนิคในทางปฏิบัติดังนี้ องค์ประกอบทั้งหมดในมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1) องค์ประกอบที่ 1 การทบทวนสถานะเริ่มต้น

องค์กรควรทบทวนการดำเนินงานด้าน อชป.ที่มีอยู่ในองค์กร

2) องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์กรควรกำหนดนโยบายอาชีพ. และเจตจำนงต่อระบบการจัดการอาชีพ.

3) องค์ประกอบที่ 3 การวางแผน

องค์กรควรทำการชี้แจงอันตรายและประมาณระดับความเสี่ยงทุกกิจกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดมาตรการควบคุม ความเสี่ยง รวมทั้งชี้แจงและติดตามข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการจัดทำ แผนปฏิบัติการควบคุมความเสี่ยง ควบคุมการปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบ การวัดผลการปฏิบัติ และการทบทวนระบบการจัดการอาชีพ. ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร

4) องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้และการปฏิบัติ

องค์กรควรกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้างทุกระดับ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีพอย่างเหมาะสม และแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารเพื่อดูแลระบบ การจัดการอาชีพ. จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและจำเป็น มีการสื่อสารข้อมูลด้านอาชีพ. โดยให้องค์กรรับฟังข้อคิดเห็นและคำแนะนำการประชาสัมพันธ์ การรับและการตอบสนองข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคล ผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานระดับต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรควรจัดทำและควบคุมเอกสารใช้งานให้มีความทันสมัย มีการพิจารณาการจัดซื้อและจัดจ้างทั้งผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ. พร้อมทั้งควบคุม การปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมดำเนินไปด้วยความปลอดภัยและสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน และจัดให้มีการเตือนอันตรายในกิจกรรมที่ ความเสี่ยงและสถานที่ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านอาชีพ.

5) องค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบและแก้ไข

องค์กรควรกำหนดให้มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการตรวจ ประเมินเป็นระยะตามที่กำหนดไว้เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานและหาข้อบกพร่องของระบบ แล้วนำไป วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง เพื่อทำการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องซ้ำ รวมทั้ง การกำหนดมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นด้วยองค์กรควรมีการควบคุมบันทึกด้านอาชีพ. ไม่ว่า จะอยู่ในรูปสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ควรมีความชัดเจน เข้าใจง่ายสามารถชี้แจงและสามารถ สอบกลับไปยังกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสามารถเรียกมาใช้งานได้ง่าย มีการป้องกันการเสียหาย การเสื่อมสภาพหรือการสูญหาย และมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษา

6) องค์ประกอบที่ 6 การทบทวนการจัดการ

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรทบทวนระบบการจัดการอาชีพ. โดยทบทวนจากผลการดำเนินงาน สิ่งที่เกิดจากการตรวจประเมิน และปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้แน่ใจว่าระบบการจัดการอาชีพ.ยังคงมีความเหมาะสมมีความเพียงพอ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งองค์กรควรพิจารณาความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงนโยบายการเตรียมการจัดการอาชีพ. และการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบอื่นๆ ของระบบการจัดการอาชีพ. โดยพิจารณาจากผลการตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีพ. สภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป และเจตจำนงที่จะให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมาใช้และให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องและทุกคนในองค์กรต้องมีความเข้าใจ ให้ความสำคัญ มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมืออย่างจริงจังตลอดจนได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและมีการติดตามปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

ในการทำให้องค์กรมีระบบการจัดการด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพที่ดีตลอดไปนั้นจะต้องจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรผู้วิจัยจึงศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก. 18001:2542 เข้ามาปฏิบัติในองค์กร เพื่อนำข้อสรุปที่ได้มาดำเนินการหรือบริหารจัดการให้ได้ผลตามที่ต้องการต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีการทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงาน

แนวคิดทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมบุคคลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเปรียบเสมือนเครื่องจักร จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเต็มใจ ความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันฝ่ายบริหารเล็งเห็นว่า บุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีค่าและมีชีวิตจิตใจ บุคคลจะทำงานได้ดีต่อเมื่อมีความพร้อม มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ในการทำงาน ดังนั้นการที่องค์กรกำหนดให้พนักงานปฏิบัติงานจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น การจูงใจ (Motivation) การฝึกอบรม (Training) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ซึ่งทั้งหมดถือเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการ ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร (ศิริโสภาคย์, 2526)

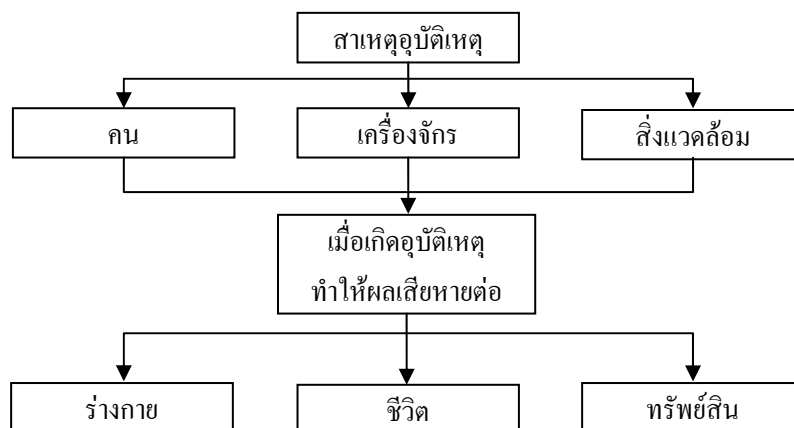
วิฑูรย์ และวีรพงษ์ (2539) ได้กล่าวถึง ผลการศึกษาวิจัยของ เฮนริช ใน ค.ศ. 1920 ถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจังในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Causes) มีจำนวนสูงที่สุด คือ 88% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) มีจำนวนเพียง 10% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกันเครื่องจักร เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ชำรุดบกพร่อง รวมถึงการวางผังโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย เป็นต้น

3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา (Acts of God) มีจำนวนเพียง 2% เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาตินอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น

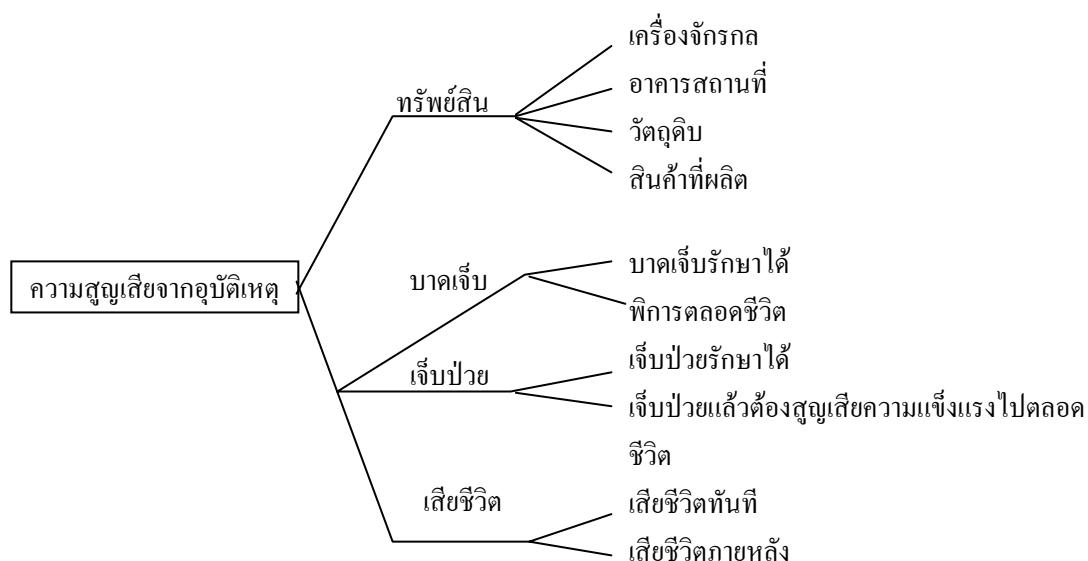
จากสาเหตุต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุพอสรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สาเหตุของอุบัติเหตุ

ที่มา: บุทธ (2545)

จากแผนภูมิ เมื่อวิเคราะห์การเกิดอุบัติเหตุ คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวกลางสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีส่วนมาจากสภาพภูมิหลังของบุคคล (Social Environment of Background) และความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defect of Person) ส่วนสาเหตุลำดับรองลงมา คือ สาเหตุจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสองอย่างก็เป็นสาเหตุจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และเมื่อเกิดอุบัติเหตุทำให้เกิดความสูญเสียแก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ

ที่มา: วิฑูรย์ และวีระพงษ์ (2539)

การจะป้องกันอุบัติเหตุได้ จะต้องจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเป็นต้นเหตุของการบาดเจ็บหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ได้เสนอการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพไว้ตามหลัก 3E ไว้ดังนี้ (วิฑูรย์ และวีระพงษ์, 2539)

1. วิศวกรรม (Engineering)
2. การศึกษา (Education)
3. การออกกฎบังคับ (Enforcement)

E ตัวแรก คือ Engineering หรือ วิศวกรรมศาสตร์ คือ การใช้ความรู้ทางวิชาการด้าน วิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณออกแบบเครื่องจักร เครื่องมือที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยที่สุด การติดตั้งเครื่องจักร การวางผังโรงงาน ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ระบบเสียง อุณหภูมิ การระบาย อากาศติดตั้งไว้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเกิดความปลอดภัย

E ตัวที่สอง คือ Education หรือ การให้การศึกษา การอบรมลูกจ้าง คนงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับทั้งหมดในโรงงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและ การเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม ให้รู้ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นและป้องกันได้ อย่างไร และจะทำงานอย่างไรจึงจะปลอดภัยที่สุด

E ตัวที่สาม คือ Enforcement หรือการออกกฎระเบียบข้อบังคับ การกำหนดวิธีการ ทำงานอย่างปลอดภัย และมาตรการควบคุมบังคับให้คนงานปฏิบัติตาม เป็นระเบียบปฏิบัติที่ต้อง ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และประกาศให้ทราบทั่วกัน หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูก ลงโทษ เพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยงการทำงานที่ไม่ถูกต้อง

วิฑูรย์ และ วีรพงษ์ (2539) ได้กล่าวถึง หลักการป้องกันอุบัติเหตุขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ดังนี้

1. โดยออกกฎโรงงาน (Regulation) ให้มาตรฐานการทำงาน แนวทางปฏิบัติ การทดสอบ การดำเนินงานและหน้าที่ปฏิบัติต่าง ๆ ที่ถูกต้องและปลอดภัยในโรงงาน
2. โดยการจัดทำมาตรฐาน (Standardization) กำหนดมาตรฐานของโครงสร้าง เครื่องจักรกล และขั้นตอนปฏิบัติงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับคุณสมบัติทางความแข็งแรงของวัสดุ
3. โดยการตรวจสอบ (Inspection) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของคนงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับกฎโรงงานและมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. โดยการวิจัยทางเทคนิค (Technical research) เป็นการศึกษาวิจัยคุณสมบัติของวัสดุ ต่างๆ โครงสร้างการใช้งานของเครื่องจักรต่างๆ วิธีการปฏิบัติงานและการออกแบบชิ้นส่วนจักรกล ต่างๆ ที่มีผลต่อความปลอดภัยของคนงาน

5. โดยการวิจัยทางการแพทย์ (Medical research) เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับร่างกาย คนงานและความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของร่างกายในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. โดยการวิจัยทางจิตศาสตร์ (Psychological research) ศึกษาหาต้นเหตุและความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจคนงานกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

7. โดยการวิจัยทางสถิติ (Statistical research) เป็นการศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลและ วิจัยหาแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุและจุดที่มีการเกิดอุบัติเหตุได้มากที่สุด เพื่อทราบสาเหตุที่ แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุในแบบต่างๆ

8. โดยการใช้ให้การศึกษา (Education) โดยการสอนวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และในโรงงานอุตสาหกรรม

9. โดยการฝึกอบรม (Training) โดยการอบรมคนงานทุกคนที่เข้ารับหน้าที่ เพื่อให้มี การทำงานที่ปลอดภัยที่สุด

10. โดยการเชิญชวน (Persuasion) ด้วยการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อสร้างความเคย ชินและนิสัยการทำงานที่ดีแก่คนงานทั่วไป ที่อ่านหรือพบเห็นสื่อประชาสัมพันธ์เหล่านั้นเป็น ประจำอยู่ทุกวัน

11. โดยการประกันภัย (Insurance) ใช้การให้รางวัลชมเชยแก่คนงานที่ทำงานดีเด่น มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นน้อยที่สุด

12. โดยการให้ระเบียบการปฏิบัติสำหรับงานแต่ละชนิดโดยเฉพาะ (Safety measure within the individual undertaking) ทั้ง 11 ประการข้างต้นจะบรรลุผลได้เมื่อข้อ 12 ได้รับการตอบสนอง อย่างถูกต้องจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

การป้องกันอุบัติเหตุจะต้องควบคุมป้องกันที่สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นองค์กรต้องทราบสาเหตุหรือปัจจัยแท้จริงที่เป็นผลทำให้ไม่สามารถควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุหรือความสูญเสียได้ การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) เข้ามาปฏิบัติในองค์กรและการดำเนินการดังกล่าวเพื่อให้บรรลุผลในการควบคุมและป้องกันความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจนเป็นผลสำเร็จและได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.18001: 2542) นั้นผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบที่แท้จริงที่มีผลต่อการดำเนินการจัดทำระบบจากองค์กรต่างๆ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ทั่วประเทศเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการขององค์กรที่สนใจได้นำไปปฏิบัติและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์

ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย โดยส่วนใหญ่จะใช้สถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเลือกใช้สถิติที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ลักษณะของข้อมูล และข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของสถิตินั้นๆ ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง มีคุณภาพและเป็นที่น่าเชื่อถือ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติเชิงพรรณนา คือสถิติที่ใช้เพื่ออธิบาย บรรยาย (Describe) หรือสรุป (Summarize) ลักษณะของกลุ่มข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numerical Data) ที่เก็บรวบรวมมา ซึ่งจะไม่สามารถอ้างอิงถึงลักษณะประชากรได้ (ยกเว้นมีการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมด) ตัวอย่างสถิติเชิงพรรณนา เช่น การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) การวัดค่ากลางของข้อมูล (Measures of Central Tendency) การวัดการกระจายของข้อมูล (Measure of Dispersion) เป็นต้น

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติเชิงอนุมาน คือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์นั้นไปสรุปอ้างอิงถึงประชากรได้โดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Concepts) สถิติเชิงอนุมานประกอบไปด้วย การประมาณค่า (Estimation) และการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Test)

การวิจัยเป็นรูปแบบของการค้นหาบางอย่างในกระบวนการหรือระบบที่สนใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาและพัฒนาความรู้ ใช้การวิเคราะห์ที่ตั้งสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลและต้องนำไปทดสอบกับข้อมูลจริง เพื่อให้ได้คำตอบอย่างมีหลักวิชาการและมีวิธีการที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงนำหลักทางสถิติ มาคิดและวิเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวโดยสถิติที่ใช้มีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย(Mean) ใช้จำแนกและแปลความหมายของข้อมูล

$$\text{สูตรที่ใช้คือ } \bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย,

$\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ค่าร้อยละ(Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตรที่ใช้คือ ร้อยละ (\%)} = \frac{X \times 100}{N}$$

เมื่อ X คือ จำนวนข้อมูลที่หาค่าร้อยละ

N คือ จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4. t-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

$$\text{สูตรที่ใช้คือ } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ $\bar{x}_1, \bar{x}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

s_p^2 = ความแปรปรวน

s_1^2, s_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

5. F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

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

6. Mann-Whitney Test ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ และหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้หาความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่มีความเป็นอิสระต่อกัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เป็นวิธีที่สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยหลายๆ ค่าพร้อมกันได้และสามารถแยกความแปรปรวนออกเป็นส่วนๆ ได้ หลักการที่ใช้คือต้องแยกความผันแปรของข้อมูลทั้งหมดออกเป็นความผันแปรระหว่างประชากร, ความผันแปรภายในประชากรเดียวกัน โดยที่ความผันแปรที่เกิดขึ้นทั้งหมดจะเท่ากับความผันแปรระหว่างประชากร รวมกับความผันแปรภายในประชากรเดียวกัน ถ้าความผันแปรระหว่างประชากรมีค่ามากเมื่อเทียบกับความผันแปรภายในประชากรเดียวกันแสดงว่าความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า

ความแตกต่างภายในประชากรเดียวกัน แสดงว่าประชากรที่เรากำลังสนใจอยู่ซึ่งมีอยู่หลายกลุ่มมีอย่างน้อย 1 กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างไปจากกลุ่มอื่น ดังอย่างเช่น ต้องการทราบว่ายอดขายเฉลี่ยต่อเดือนของน้ำอัดลม 4 ชนิดแตกต่างกันหรือไม่ (ซึ่งถ้าเป็นการทดสอบสมมุติฐานทั่วไปจะสามารถทดสอบได้ที่ละคู่เช่นการทดสอบค่าเฉลี่ยของยอดขายน้ำอัดลมชนิดว่าเท่ากันหรือไม่) หรืออาจต้องการทดสอบอายุการใช้งานของถ่านไฟฉาย 5 ยี่ห้อ ตราแพะ, ตรากบ, ตราแมว, ตรากระต่าย, ตราเสือ ว่ามีอายุการใช้งานเฉลี่ยต่างกันหรือไม่ ก็สามารทำได้โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ในกรณีนี้ถือว่ามิประชากรอยู่ 5 กลุ่มโดยสิ่งที่ต้องการรู้ก็คือค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) 5 กลุ่มนี้เท่ากันหรือไม่ สิ่งที่เราสนใจและต้องการนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเราจะเรียกสิ่งทดลองหรือ Treatment จากตัวอย่างนี้ก็คือมีทั้งหมด 5 Treatment

ข้อสมมุติในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

1. ตัวอย่างต้องได้มาอย่างไม่เจาะจง
2. ประชากรแต่ละกลุ่มต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
3. ความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มมีค่าเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma_3^2 = \dots = \sigma_k^2$)

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (แบบจำแนกทางเดียว : One Way ANOVA)

1. ตั้งสมมุติฐาน

H_0 : ค่าเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

H_1 : มีอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่างไปจากกลุ่มอื่น

หรือ $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \neq \mu_3 ; \exists i, j$

2. กำหนดระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (α)

3. คำนวณหาตัวสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานหรือตัวสถิติทดสอบในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ เช่น SST, SSA, SSE, MSA, MSE เพื่อนำไปสร้างตาราง ANOVA

$$T_i = \text{ผลรวมของข้อมูลจากวิธีปฏิบัติที่ } i; i = 1, 2, \dots, a$$

$$= \sum_{j=1}^{n_i} Y_{ij}; n_i = \text{จำนวนข้อมูลในวิธีปฏิบัติที่ } i$$

$$T_{..} = \text{ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด} = \sum \sum Y_{ij}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด} = \sum_{i=1}^a n_i$$

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการทดลอง (แบบจำแนกทางเดียว : One Way ANOVA) นี้จะทำการวิเคราะห์ส่วนของความแปรปรวนได้จากสมการต้นแบบดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{จาก } Y_{ij} &= \mu + \tau_i + \varepsilon_{ij} \\ (Y_{ij} - \mu) &= \tau_i + \varepsilon_{ij} \\ V(Y_{ij} - \mu) &= V(\tau_i) + V(\varepsilon_{ij}) \\ \text{จาก } \sum_i^a \sum_j^{n_i} (y_{ij} - \bar{y}_{..})^2 &= \sum_i^a \left[n_i (\bar{y}_{i.} - \bar{y}_{..})^2 \right] + \sum_i^a \sum_j^{n_i} (y_{ij} - \bar{y}_{i.})^2 \end{aligned}$$

ความแปรปรวนทั้งหมดที่ปรับแล้วด้วยค่าเฉลี่ย = ความแปรปรวนจากปัจจัย + ความแปรปรวนจากค่าผิดพลาด จะเห็นได้ว่าแหล่งที่มา (Source) ของความแปรปรวนแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ซึ่งจะเขียนลงในตาราง ANOVA ต่อไป และสามารถเขียนแทนด้วย $SST = SSA + SSE$

$$\begin{aligned} \text{โดยที่ } SST &= \text{ผลบวกกำลังสองของทั้งหมดที่ปรับแล้ว} \\ &= \text{Sum Square of Total} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SSA &= \text{ผลบวกกำลังสองของปัจจัย A หรือวิธีปฏิบัติ} \\ &= \text{Sum Square of Factor A Effect or treatment} \end{aligned}$$

และ SSE = ผลบวกกำลังสองของค่าผิดพลาดหรือสิ่งที่ยังอธิบายไม่ได้
 = Sum Square Error or Residuals

$$SST = \sum_i \sum_j \left(y_{ij} - \bar{y}_{..} \right)^2 ; \quad \bar{y}_{..} = \frac{\sum_i \sum_j y_{ij}}{N} \text{ หรือค่าเฉลี่ยรวม}$$

$$= \sum_i \sum_j y_{ij}^2 - \frac{T_{..}^2}{N} ; \quad T_{..} = \text{ผลรวมทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนการทดลองทั้งหมด}$$

$$SSA = \sum_{i=1}^a \frac{T_{i.}^2}{n_i} - \frac{T_{..}^2}{N} \text{ หรือ } \sum_{i=1}^a \left[n_i \left(\bar{y}_{i.} - \bar{y}_{..} \right)^2 \right]$$

$$SSE = SST - SSA$$

สามารถสรุปและนำไปเขียนตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน (แบบจำแนกทางเดียว : One Way ANOVA) ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวน (แบบจำแนกทางเดียว: One Way ANOVA)

Source of variance	d.f.	SS	MS	F	P-value
Treatment (วิธีปฏิบัติ)	a-1	SSA	MSA = SSA/a-1	F = MSR/MSE	
Error (ความผิดพลาด)	N-a	SE = SST - SSA	MSE = SSE/N-a		
Total	N-1	SST			

4. หาขอบเขตการยอมรับและปฏิเสธ H_0

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า p -value มากกว่าค่านัยสำคัญ (α)

ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า p -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ (α)

5. สรุปผล

นำข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานมาวิเคราะห์ความแปรปรวนตามสมมติฐานการวิจัย
แล้วจะได้ผลสรุปออกมาเพื่อนำเสนอผลงานการวิจัยต่อไป

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลงานวิจัยด้านการบริหารงานความปลอดภัย

งานวิชาการฝ่ายค่าทดแทนกรมแรงงาน (2529) ได้สรุปจากผลการวิจัยว่า
สถานประกอบการเอกชนที่ประสบอันตรายมากที่สุด คือ กิจการประเภทผลิตภัณฑ์จากโลหะและ
โลหะขั้นมูลฐาน โดยเป็นการประสบอันตรายในสถานประกอบการในเขตยานนาวา
กรุงเทพมหานครสูงสุด สาเหตุส่วนใหญ่มาจากเครื่องจักร โดยถูกเครื่องจักรหนีบหรือตัดขาด
มากที่สุด และรองลงมาคือ เครื่องจักรเคลื่อนเข้ากระแทก (หรือถูกชนโดยวัตถุ) เป็นผลให้อวัยวะคือ
มือและนิ้วมือถูกตัดขาด ระดับความรุนแรงคือ สูญเสียอวัยวะ จากผลของการวิจัยที่ได้สรุปสาเหตุ
ของการประสบอันตรายไว้ ถ้าจะให้ความสูญเสียที่เกิดขึ้นลดลงนั้นต้องทำการแก้ไขอย่างเป็น
ระบบโดยการค้นหาและวิเคราะห์สาเหตุ ดำเนินการแก้ไข ตรวจสอบการดำเนินการตามมาตรฐานที่
ได้กำหนดไว้ และประเมินผลสถานภาพความปลอดภัย เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการ
ดำเนินการด้านความปลอดภัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พอหทัย (2534) ได้สรุปว่าปัญหาสำคัญของการบริหารงานความปลอดภัยไม่ประสบ
ผลสำเร็จเนื่องจาก ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมองข้ามความสำคัญของงานความปลอดภัย
โดยมิได้มีความสนใจอย่างจริงจัง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานระดับกลางไม่ให้ความสำคัญกับงาน
ความปลอดภัยไปด้วย จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถแก้ไข
ปัญหาอุปสรรคต่างๆได้ ในการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน

ความปลอดภัย โดยแก่ที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับความคิดของ Dr.Demming ปรมาจารย์ทางด้าน QC ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัญหาในบริษัท 85 % สามารถแก้ไขโดยผู้บริหาร และ 15% สามารถแก้ไขโดยผู้ปฏิบัติงาน

อนุชา (2539) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสีย ก่อนและหลังการนำระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่ (MSM) มาประยุกต์ใช้ จำนวน 10 ข้อ ที่ต้องวัดผล โดยการรวบรวมและคำนวณค่าอัตราการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียของหน่วยงานสายปฏิบัติการธุรกิจน้ำมันของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 48 แห่ง ค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบคือ (1) อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานและไม่หยุดงาน (IFR) (2) อัตราความร้ายแรงของการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (ISR) (3) รากที่สองครรชนีของการประสบอันตราย (DI)^{1/2} และ (4) อัตราความเสียหายจากการเกิดอุบัติเหตุ (CSR) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ทั้ง 4 ค่าที่คำนวณได้ก่อนและหลังใช้ MSM มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (p-value < 0.02) โดยหลังการประยุกต์ใช้ MSM ค่า IFR ลดลงร้อยละ 49 ISR ลดลงร้อยละ 35 (DI)^{1/2} ลดลงร้อยละ 37 และ CSR ลดลงร้อยละ 34 และจากการศึกษาความสัมพันธ์ของคะแนนการวัดผลตามมาตรฐาน ISRS (International Safety Rating System) และอัตราการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสีย ได้แก่ IFR, ISR, (DI)^{1/2} และ CSR พบว่าตัวแปรทั้งสองนี้ มีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าระดับสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59, 0.69, 0.70 และ 0.75 ตามลำดับ

เผ่าพิมล (2544) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโรงงานเข้าสู่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) กรณีศึกษาบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าค่าใช้จ่ายในการพัฒนาโรงงานเข้าสู่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) ของบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าใช้จ่ายจำนวน 1,198,900 บาท ผลประโยชน์ที่บริษัทได้รับเชิงปริมาณ โดยการเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานลดลงร้อยละ 33.33 การเจ็บป่วยของพนักงานลดลงร้อยละ 13.82 สำหรับผลประโยชน์ที่บริษัทได้รับในการพัฒนาเข้าสู่ระบบในทางตรงเชิงคุณภาพคือ บริษัทมีความพร้อมในการรักษาป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและบริษัท ผลประโยชน์ทางอ้อมเชิงคุณภาพคือองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานเกิดจิตสำนึกและมีความมั่นใจด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพิ่มมากขึ้น ในด้านปัญหาและอุปสรรคที่บริษัทประสบคือ ปัญหาจากการจัดทำระบบเนื่องจากความพร้อมและกระบวนการทำงาน ผู้บริหารไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและระบบมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอย่างถ่องแท้รวมถึงปัญหา

ความเข้าใจของบุคคลในเรื่องเนื้อหา การดำเนินงานความขัดแย้ง ทักษะและความสำเร็จของตนเอง ในการดำเนินงานพัฒนาระบบมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.18001)

เอนก (2545) ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อโครงการประเมินระบบบริหารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่าจำนวนครั้งที่ตรวจโรงงานเป็นปัจจัยทางบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในแต่ละด้านมีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านตำแหน่ง การศึกษาและอายุ ด้านความคิดเห็นที่มีต่อโครงการพบว่าความเห็นด้านกรรมการมีความเข้าใจเกณฑ์เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และจำนวนที่ตรวจ ในด้านข้อเสนอแนะด้านวิธีแจ้งผลคะแนน กรรมการมีความเห็นว่าควรประกาศผลเป็นร้อยละทุกโรงงาน ในด้านรูปแบบการตรวจให้คะแนน ควรตรวจเอกสารช่วงเช้า บ่ายตรวจโรงงาน ในด้านการป้องกัน “ผักชีโรยหน้า” ควรตรวจสอบความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ในด้านการแก้ปัญหาความแตกต่างในการให้คะแนนของกรรมการ กรรมการควรได้รับการอบรมให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

พงษ์สิทธิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ของระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่กับสถิติอุบัติเหตุ โดยนำผลคะแนนของการประเมินวัดผลด้านความปลอดภัยมาเปรียบเทียบกับสถิติอุบัติเหตุ คือ อัตราความถี่ของการประสบอันตราย/เจ็บป่วย อัตราความรุนแรงของการประสบอันตราย/เจ็บป่วย อุบัติเหตุด้านยานพาหนะ เครื่องจักรกล และทรัพย์สิน และมูลค่าความสูญเสียเนื่องจากอุบัติเหตุของ กฟผ. โดยผลการศึกษาพบว่า ผลคะแนนการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสถิติอุบัติเหตุและความสูญเสีย

วินัย (2546) ศึกษาการนำข้อมูลจากรายงานอุบัติเหตุด้านบุคคลประจำปีงบประมาณ 2544 ของ กฟผ. จำนวน 254 ราย ซึ่งเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานระดับฝ่าย 39 หน่วยงาน จากหน่วยงานทั้งหมด 84 หน่วยงาน ในการวิเคราะห์อุบัติเหตุจะทราบสาเหตุในขณะนั้น (Immediate Causes) สาเหตุพื้นฐาน (Basic Causes) และการขาดการควบคุม (Lack of Control) พบว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นขาดระบบการจัดการด้านความปลอดภัยที่จำเป็นจำนวน 5 เรื่อง ซึ่งถ้ามีระบบดังกล่าวเข้าใช้งานทั้งองค์กรจะสามารถแก้ไขปัญหาก็ทำให้อุบัติเหตุลดลงได้ 83.6% ในทางปฏิบัติสาเหตุพื้นฐานหรือปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุของแต่ละสายงานจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละสายงาน และจากการวิเคราะห์หาระบบการจัดการที่จำเป็นของแต่ละสายงานหรือหน่วยงาน โดยนำมาเปรียบเทียบกับผลการตรวจประเมินด้วยมาตรฐาน International Safety Rating System

(ISRS) ของสถาบันควบคุมความสูญเสีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ในจำนวนสายงานและหน่วยงานที่เกิดอุบัติเหตุ ขาดระบบการจัดการด้านความปลอดภัยที่จำเป็นในส่วนของการนำโปรแกรมการจัดการด้านความปลอดภัยเข้าใช้งาน 87.04% หน่วยงานมีโปรแกรมการจัดการด้านความปลอดภัยที่จำเป็นแล้ว แต่มาตรฐานตามโปรแกรมไม่เพียงพอ 5.56% และประสิทธิภาพของโปรแกรม มาตรฐาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานไม่เพียงพอ 7.40%

นพดล (2547) ศึกษาความเหมาะสมของระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่ในการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงไฟฟ้าบางปะกง โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการยอมรับระบบ MSM และความสอดคล้องของระบบ MSM กับวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 345 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS 11.5 for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test การวิเคราะห์การผันแปร (ANOVA) โดยจากผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และสังกัดฝ่าย แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อความเหมาะสมของระบบ MSM ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อความเหมาะสมของระบบ MSM แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยการยอมรับระบบ MSM ได้แก่ การยอมรับหลักการ แนวคิดและปรัชญาของระบบ MSM การยอมรับต่อการให้คำปรึกษาระบบ MSM โดยที่ปรึกษา ฝาก, การยอมรับต่อการนำระบบ MSM เข้าใช้งาน การยอมรับต่อการตรวจประเมินวัดผล ISRS มีความสัมพันธ์กับความเหมาะสมของระบบ MSM อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ความสอดคล้องของระบบ MSM กับวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความเหมาะสมของระบบ MSM อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ค่าเฉลี่ยของสถิติการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย IFR ก่อนและหลังการใช้ระบบ MSM แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนมัธยฐานของ ISR และ DI ก่อนและหลังการใช้ระบบ MSM ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลงานวิจัยด้านการยอมรับ

พิทยา (2539) ศึกษาการปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบ ISO 9000 มาปฏิบัติ กรณีศึกษาบริษัทไมโครโพลิส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดการปรับตัว คือการยอมรับในระบบ ISO 9000 โดยมีกระบวนการผ่านการฝึกอบรม

เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานแบบเก่าที่เน้นปริมาณการผลิตและลดต้นทุนมาเป็นคุณค่าของคุณภาพและผลประโยชน์ที่จะได้รับ ส่วนปัญหาในการปรับตัวของบุคลากร คือ ความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9000 และการจัดทำเอกสารคุณภาพ ซึ่งมีแนวทางแก้ไขให้การฝึกอบรมกับบุคลากร

สุธี (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์บริษัทสยามกลการและนิสสัน จำกัด พบว่า ลักษณะทั่วไปของพนักงานด้านรายได้ที่มีความแตกต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ไม่พบว่า มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000

เนาวรัตน์ (2540) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารในองค์กรกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002 ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยแอร์พอร์ตกราวด์เซอร์วิส จำกัด และบริษัทเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า การศึกษา ระดับรายได้ต่อเนื่อง การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9002 การสื่อสารในองค์กร และทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002

ขวัญตา (2542) ได้ทำการศึกษาการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัททีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในระดับดี มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในระดับปานกลาง มีความรู้ในระดับสูง และมีทัศนคติอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 และพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีลักษณะทั่วไป เช่น อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามี การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน

ปนัดดา (2543) ได้ทำการศึกษาการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิววิตี้ ฟุตแวร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้และตำแหน่งต่างกัน

มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 แตกต่างกัน และพบว่า ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001

กมลรัตน์ (2544) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 ของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน: ศึกษากรณีบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่าพนักงานมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง แต่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 อยู่ในระดับสูง พนักงานชาย และพนักงานหญิงมีการมาตรฐาน ISO 9002 ต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และสังกัดแผนกงานมีการมาตรฐาน ISO 9002 ไม่แตกต่างกัน พนักงานมีการรับรู้เป้าหมาย และนโยบายขององค์การแตกต่างกัน มีการรับรู้ถึงลักษณะงานแตกต่างกัน และมีการรับรู้ถึงความสำคัญต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 ที่แตกต่างกัน และพนักงานที่รับรู้บรรยากาศโดยรวมขององค์การแตกต่างกันจะมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 ที่แตกต่างกัน

ชนินทร์ (2545) ได้ทำการศึกษาการยอมรับมาตรฐานมอก.18001 : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด พบว่า การยอมรับมาตรฐานมอก.18001 ในด้านคุณลักษณะของนวัตกรรมของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านอายุงาน สังกัดส่วนงาน การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานมอก.18001 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐานมอก.18001 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน สังกัดโรงงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานมอก.18001 ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐานมอก.18001

3. ผลงานวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

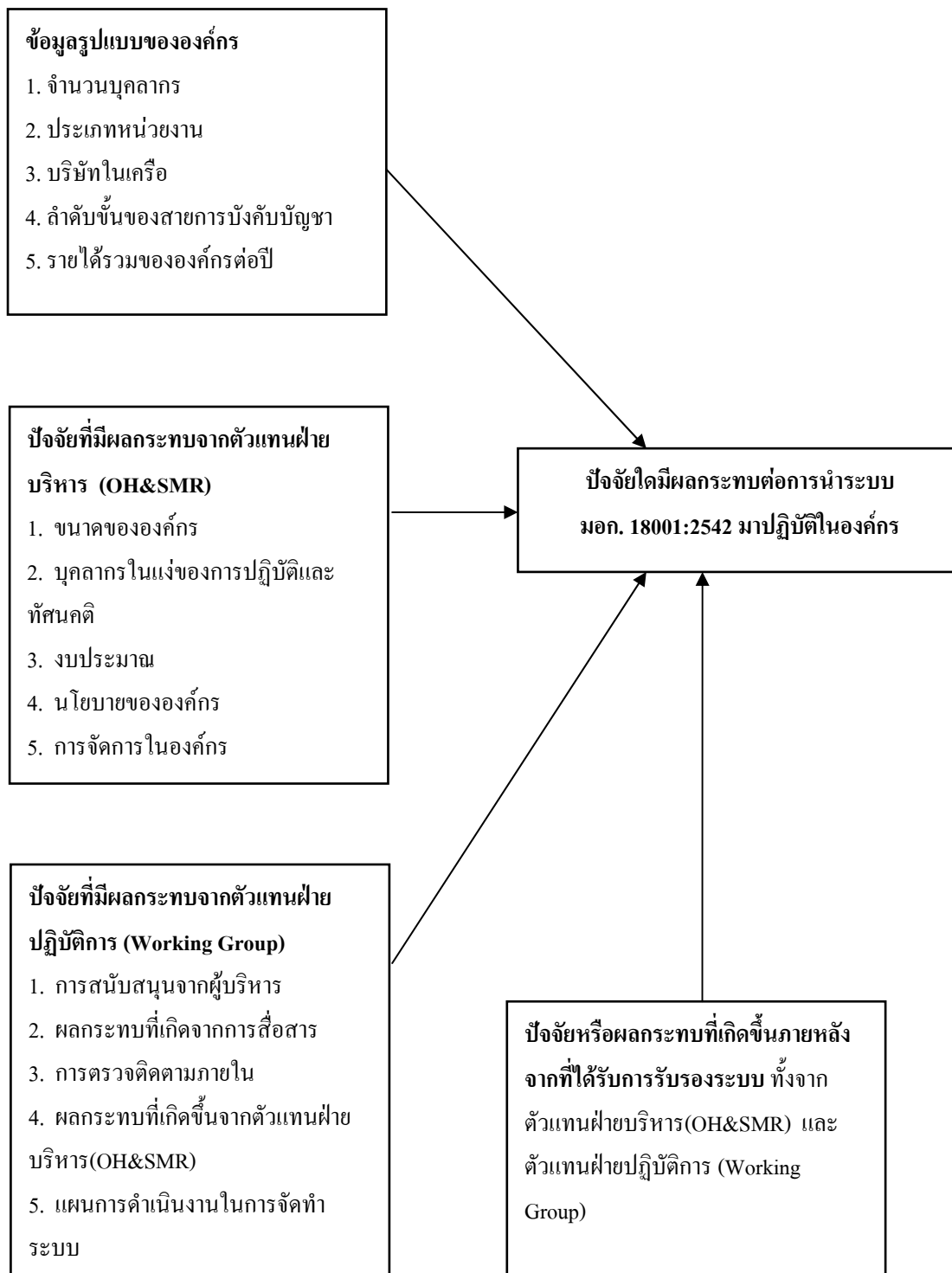
ประนอม และคณะ (1989: 72-73) ทำการวิจัยพบว่า นักบริหารชาวไทยควรจะต้องมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับที่สูงกว่าและในระดับอื่นๆ และควรที่จะต้องได้รับข้อมูลจากการทำงานที่สะท้อนกลับมาให้มากขึ้นกว่าเดิมด้วย แนวโน้มด้านลักษณะงานของผู้บริหารไทยอาจมีส่วนสัมพันธ์กับวัฒนธรรมไทย จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในระดับสูงในบริษัทของคนไทยจะมีลักษณะที่เป็นผู้ออกคำสั่ง (Directive) และเป็นเจ้านาย (Paternal) ซึ่งทำให้

นักบริหารที่อยู่ระดับที่ต่ำกว่าไม่ค่อยจะมีอำนาจและบทบาทในด้านการรับผิดชอบสำหรับงานในหน้าที่ของตนเท่าไรนัก

Sorod (1991: 23-38) ทำการวิจัยในผู้จัดการและหัวหน้างานคนไทย พบว่าวัฒนธรรมประจำชาติมีอิทธิพลต่อค่านิยมทางการจัดการมากกว่าอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ

Singh (1989: 35-41) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูงควรตรวจสอบวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการจัดการของกลุ่มและองค์การ ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. จำนวนบุคลากร
2. ประเภทหน่วยงาน
3. หน่วยงานในเครือ
4. ลำดับชั้นในการบริหาร
5. ประเภทธุรกิจหรืออุตสาหกรรม
6. รายได้รวมขององค์กรต่อปี

ตัวแปรตาม

1. ส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร
 - 1.1 ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร
 - 1.2 ปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ
 - 1.3 ปัจจัยด้านงบประมาณ
 - 1.4 ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร
 - 1.5 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

2. ส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

2.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2.2 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

2.3 ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2.4 ปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.5 ปัจจัยด้านการดำเนินงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. รูปแบบขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านฝ่ายบริหารที่แตกต่างกัน มีค่าไม่แตกต่างกัน

2. รูปแบบขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านฝ่ายปฏิบัติการที่แตกต่างกัน มีค่าไม่แตกต่างกัน

3. ภายหลังจากได้รับการรับรองระบบมีความคิดเห็นต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทั้งด้านฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการที่แตกต่างกัน มีค่าไม่แตกต่างกัน

อุปกรณ์และวิธีการ

อุปกรณ์

อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องคอมพิวเตอร์
2. โปรแกรม Minitab 13
3. Printer
4. แบบสอบถาม

วิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) มาปฏิบัติในองค์กร วิธีการวิจัย คือ

1. จะใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ในการสำรวจจะแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวแทนฝ่ายบริหารและกลุ่มตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยปัจจัยที่นำมาพิจารณาในส่วนของกลุ่มตัวแทนฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วยขนาดขององค์กร, บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ, งบประมาณ, นโยบายขององค์กร, การจัดการภายในองค์กร, และในส่วนของกลุ่มตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่นำมาพิจารณาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร, ระบบการสื่อสารภายในองค์กร, การตรวจติดตามภายใน, และแผนการดำเนินการของระบบ โดยจัดทำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทเอกชน หน่วยงานรัฐและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 120 หน่วยงาน

2. ศึกษาข้อมูลอ้างอิง และศึกษาวิทยานิพนธ์เก่าที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาการใช้งานโปรแกรม Minitab Version 13 เพื่อใช้ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าต่างๆ ที่ต้องการ

4. สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Minitab Version 13 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) และได้รับการรับรองระบบมาตรฐานในการจัดทำระบบ ซึ่งมีจำนวนทั่วประเทศทั้งสิ้น ประมาณ 120 องค์กร จากประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในขอบเขตของการวิจัยและเก็บข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังองค์กรดังกล่าว จำนวน 240 ชุด มีแบบสอบถามที่ตอบกลับมาและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 164 ชุด แยกเป็นส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารตอบรับกลับมาจำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.48 ส่วนตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการตอบรับกลับมาจำนวน 78 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.78 โดยแต่ละองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จะมีการเก็บตัวอย่างแบบสุ่ม คิดเป็นองค์กรละ 2 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างขององค์กรจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากจำนวนองค์กรทั้งหมดด้วยวิธีการของ Yamane's โดยใช้สูตร ดังนี้

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

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดขององค์กรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การวิจัยครั้งนี้กำหนด $= 0.05$)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{120}{1 + (120 \times 0.05^2)}$$

$$n = 92$$

เพราะฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 92 กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมีโครงสร้างแบบปลายปิดและปลายเปิดที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญในเชิงเนื้อหา โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยจะแบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดแรกทำการเก็บข้อมูลจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ชุดที่สองเก็บข้อมูลจากตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group) ซึ่งในแต่ละชุดจะแบ่งสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลรูปแบบขององค์กรที่ใช้ในการเก็บตัวอย่าง สำหรับส่วนนี้ในชุดแรกและชุดที่สองจะเป็นข้อมูลเดียวกัน ประกอบด้วย จำนวนบุคลากร, ประเภทขององค์กร, จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ, ลำดับชั้นในการบริหารงาน, ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม, และรายได้รวมขององค์กรต่อปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลชุดแรกของแบบสอบถามเป็นการสอบถามถึงปัจจัยที่มีผลกระทบที่เกิดขึ้นในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) จะเก็บข้อมูลทางด้านการบริการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กร 7 ข้อ, ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติงานและทัศนคติที่มีผลกระทบ 15 ข้อ, ปัจจัยด้านงบประมาณ 8 ข้อ, ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร 6 ข้อ, และปัจจัยทางด้านการจัดการในองค์กร 9 ข้อ ซึ่งมีระดับของผลกระทบให้เลือกทั้งหมด 3 ระดับ มาก, ปานกลาง, และน้อย ชุดที่สองของแบบสอบถามเป็นการสอบถามถึงปัจจัยที่มีผลกระทบที่เกิดขึ้นในส่วนของ

ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร 13 ข้อ, ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดจากการสื่อสาร 13 ข้อ, ปัจจัยที่เกิดจากการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) 7 ข้อ, ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหาร 8 ข้อ, ปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน 8 ข้อ มีจำนวนระดับของผลกระทบให้เลือก 3 ระดับเช่นกันคือ มาก, ปานกลาง, และน้อย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลของแบบสอบถามด้านความคิดเห็นที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการรับรองระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) แล้ว 6 ข้อ มีให้เลือก 3 ระดับเช่นกัน คือ เห็นด้วยมาก ปานกลาง น้อย

คำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale แบบ Likert Scale ซึ่งมีข้อความในเชิงลบในส่วนที่สองและข้อความเชิงบวกในส่วนที่สาม โดยคะแนนข้อความเชิงลบจะเป็น

ผลกระทบมาก	=	1	คะแนน
ผลกระทบปานกลาง	=	3	คะแนน
ผลกระทบน้อย	=	5	คะแนน

คะแนนข้อความเชิงบวกจะเป็น

เห็นด้วยมาก	=	5	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	1	คะแนน

จากนั้นทำการรวบรวมคะแนนและหาค่าเฉลี่ยในตัวแปรแต่ละตัว เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) มาปฏิบัติในองค์กร โดยใช้การอิงเกณฑ์ทั้งในกรณีของการแปลความข้อมูลเป็นรายชื่อและการแปลความข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ยรวม (ภาพรวม) โดยใช้หลักการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของแต่ละชุดของแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนการประเมินค่าระดับของผลกระทบออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆ กัน โดยแต่ละช่วงมีความกว้างเท่ากับ 1.33 ตามแต่ละส่วนของค่าเฉลี่ยของปัจจัยจากแบบสอบถาม ดังนี้

ปัจจัยในส่วนที่สอง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีผลกระทบมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีผลกระทบปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีผลกระทบน้อย

ปัจจัยในส่วนที่สาม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

การทดสอบเครื่องมือ

สำหรับแบบทดสอบที่สร้างขึ้นมานำไปทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงได้ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่ดำเนินการขั้นต่อไป

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับองค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม (Sampling) จำนวน 30 ราย จากจำนวนองค์กรทั้งหมดที่ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001 : 2542) ทั้งหมด 120 องค์กร หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายในกลุ่ม (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ หรือความสอดคล้องภายในระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสัมพันธ์กัน และหาความเชื่อมั่นรวม ด้วยวิธีการของ Cronbach

$$\text{สูตร Cronbach คือ } \alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

k = จำนวนข้อของแบบวัด

S_i^2 = ความแปรปรวน (variance) ของข้อ i

S_p^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม หรือความแปรปรวนระหว่างผู้ตอบ

ค่าที่หาได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α –Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารเท่ากับ 0.931 และ ในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเท่ากับ 0.919 โดยมีผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กร ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.926$

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.871$

2.3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านงบประมาณ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.899$

2.4 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านนโยบายขององค์กร ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.925$

2.5 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการจัดการในองค์กร ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.769$

2.6 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ ด้วยประสิทธิแอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.925$

2.7 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้วยประสิทธิแอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.940$

2.8 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสื่อสาร ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.756$

2.9 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.697$

2.10 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.846$

2.11 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการดำเนินงาน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.736$

2.12 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.656$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ติดต่อไปยังองค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) ทุกองค์กรตามขอบเขตของงานวิจัยทั่วประเทศไทย เพื่อระบุชื่อผู้รับโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งด้านตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) และตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group) พร้อมกับแนะนำตัวผู้วิจัย
2. ส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรที่ได้ติดต่อไว้ในข้อแรก โดยใช้ระยะเวลาส่งไป-กลับประมาณ 1 เดือน และมีการติดตามผลทุกสัปดาห์
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 164 ชุด แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) ที่ตอบกลับมา จำนวน 86 ชุด และส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group) จำนวน 78 ชุด
4. ลงรหัสในแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมปฏิบัติการ Minitab Version 13

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ องค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) ซึ่งมีจำนวนทั่วประเทศประมาณ 120 องค์กร ในแต่ละประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม และเก็บข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังองค์กรดังกล่าว จำนวน 240 ชุด มีแบบสอบถามที่ตอบกลับและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 164 ชุด แยกเป็น ส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารตอบรับกลับมาจำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.48 และส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการตอบรับกลับมาจำนวน 78 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.78 ของแบบสอบถามของประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 92 องค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่ จะใช้สถิติในงานวิจัยประกอบการวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม

ประมวลผลทางสถิติ (Minitab) และนำผลที่ได้มาจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในการเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับของแต่ละปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร
3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis of Variance)
4. การเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Man-Whitney Test และหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05

ผลและการวิจารณ์

ผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก. 18001 มาปฏิบัติในองค์กร” ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) ซึ่งมีจำนวนทั่วประเทศประมาณ 120 องค์กร องค์กรละ 2 ชุด รวมเป็น 240 ชุด ได้รับการตอบกลับมาและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 164 ชุด แยกเป็นส่วนตัวแทนฝ่ายบริหารตอบรับกลับมาจำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.48 และตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการตอบรับกลับมาจำนวน 78 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.78 ของประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 92 องค์กร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลรูปแบบขององค์กร

ส่วนที่ 2 สรุปผลข้อมูลทางสถิติ (Descriptive Statistic) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร มี 2 ส่วนย่อยคือ

2.1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กรในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR)

2.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กรในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group)

ส่วนที่ 3 สรุปผลข้อมูลทางสถิติ (Descriptive Statistic) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) และตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Workin Group)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลรูปแบบขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) จำนวนที่กลุ่มตัวอย่างตอบรับกลับมาทั้งหมด 86 องค์กร โดยมีข้อมูลรูปแบบขององค์กร คือ จำนวนบุคลากร, ประเภทขององค์กร, จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ, ลำดับชั้นในการบริหาร, ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม, และรายได้รวมขององค์กรต่อปี โดยแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

			(n = 86)
ข้อมูลรูปแบบขององค์กร		จำนวน(องค์กร)	ร้อยละ
จำนวนบุคลากร			
	50 – 99	16	18.6047
	100 – 499	37	43.0233
	500 คนขึ้นไป	33	38.3721
ประเภทขององค์กร			
	องค์กรของรัฐ	0	0.00
	รัฐวิสาหกิจ	15	17.4419
	เอกชน	71	82.5581
	อื่นๆ (โปรตระกูล)	0	0.00
จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ			
	ไม่มี	39	45.3488
	มี 1 แห่ง	22	25.5814
	มี 2 แห่ง	10	11.6279
	มากกว่า 2 แห่ง โปรตระกูลจำนวน	15	17.4419
ลำดับชั้นในการบริหาร			
	3 ชั้น	10	11.6279
	4 ชั้น	26	30.2326
	5 ชั้น	23	26.7442

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลรูปแบบขององค์กร	จำนวน(องค์กร)	ร้อยละ
6 ชั้น	18	20.9302
มากกว่า 6 ชั้น	7	8.1395
ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม		
ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก	5	5.814
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	10	11.6279
สารเคมีและผลิตภัณฑ์เคมี	8	9.3023
อาหารและเครื่องดื่ม	7	8.1395
เครื่องจักรกลและเครื่องมือไฟฟ้า	4	4.6512
เครื่องจักรกลและอุปกรณ์	7	8.1395
ผลิตภัณฑ์อื่นๆจากแร่โลหะ	2	2.3256
การผลิตเครื่องแต่งกาย การตกแต่ง การซ่อมสีขนสัตว์	1	1.1628
การผลิตเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคอมพิวเตอร์	5	5.814
การผลิตยานยนต์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง	12	13.9535
การจ่ายไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน	4	4.6512
เหล็ก/เหล็กกล้า/โลหะมีค่าและการหล่อโลหะ	2	2.3256
วิทยุ/โทรทัศน์/อุปกรณ์โทรคมนาคม	7	8.1395
รายได้รวมขององค์กรต่อปี		
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	5	5.814
50 – 199 ล้านบาท	11	12.7907
200 – 400 ล้านบาท	8	9.3023
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	60	69.7674

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลด้านข้อมูลรูปแบบองค์กร โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ จำแนกตาม จำนวนบุคลากร, ประเภทขององค์กร, จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ, ลำดับชั้นในการบริหาร, ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม, และ รายได้รวมขององค์กรต่อปี สรุปได้ดังนี้คือ

จำนวนบุคลากร กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะมีจำนวนบุคลากร 100 – 499 คน มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.0233 รองลงมา มี 500 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.3721 และมี 50 – 99 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6047 ตามลำดับ

ประเภทขององค์กร กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) จะเป็นองค์กรประเภทเอกชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.5581 รองลงมาเป็นองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 17.4419 ซึ่งในกลุ่มตัวอย่างนี้ไม่มีองค์กรของรัฐเลย

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) จะเป็นองค์กรที่ไม่มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ คิดเป็นร้อยละ 45.3488 รองลงมา มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.5814 มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมากกว่า 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.4419 และมีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.6279 ตามลำดับ โดยจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือสูงสุด = 18 แห่ง และจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือต่ำสุด 0 แห่ง

ลำดับชั้นในการบริหาร กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะมีลำดับชั้นในการบริหาร 4 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 30.2326 รองลงมา มีลำดับชั้นในการบริหาร 5 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 26.7442 มีลำดับชั้นในการบริหาร 6 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 20.9302 มีลำดับชั้นในการบริหาร 3 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 11.6279 และมีลำดับชั้นในการบริหารมากกว่า 6 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ตามลำดับชั้น ลำดับชั้นในการบริหารสูงสุด 11 ชั้น ลำดับชั้นในการบริหารต่ำสุด 3 ชั้น

ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะเป็นธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทการผลิตยานยนต์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง คิดเป็นร้อยละ 13.9535 รองลงมาเป็นธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ คิดเป็นร้อยละ 11.6279 ประเภทสารเคมีและผลิตภัณฑ์เคมี คิดเป็นร้อยละ 9.3023 ประเภทอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ประเภทเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ประเภทวิทยุ/โทรทัศน์/อุปกรณ์โทรคมนาคม คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ประเภทยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก คิดเป็นร้อยละ 5.814 ประเภทการผลิตเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 5.814 ประเภทอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 4.6512 ประเภทการจ่ายไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ประเภทผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากแร่โลหะ คิดเป็นร้อยละ 2.3256 ประเภทเหล็ก/เหล็กกล้า/โลหะมีค่าและการหล่อโลหะ คิดเป็นร้อยละ 2.3256 ประเภทการผลิตเครื่องแต่งกาย การตกแต่ง การย้อมสีขนสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 1.1628

รายได้รวมขององค์กรต่อปี (ล้านบาท) กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) จะมีรายได้รวมขององค์กรต่อปี สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.7674 รองลงมา รายได้รวมขององค์กรต่อปี 50 – 199 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.7907 มีรายได้รวมขององค์กรต่อปี 200 – 400 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9.3023 และ มีรายได้รวมขององค์กรต่อปี ต่ำกว่า 50 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 5.814 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 สรุปผลข้อมูลทางสถิติ (Descriptive Statistic) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร มี 2 ส่วนย่อยคือ

2.1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กรในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR)

ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตัวแทนของฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ OH&SMR ขององค์กร เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ที่เกิดขึ้นในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร โดยมีการจำแนกปัจจัยที่มีผลกระทบไว้ดังนี้

- 1) ปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กร
- 2) ปัจจัยทางด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ
- 3) ปัจจัยทางด้านงบประมาณ
- 4) ปัจจัยทางด้านนโยบายขององค์กร
- 5) ปัจจัยทางการจัดการในองค์กร

- 1) ปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (SIZE)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
1. มีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง	20 23.26%	32 37.21%	34 39.53%	2.674	1.56	ปานกลาง
2. มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก	20 23.26%	31 36.05%	35 40.70%	2.651	1.57	ปานกลาง
3. มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	20 23.26%	28 32.56%	38 44.19%	2.581	1.598	ปานกลาง
4. มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำระบบ	10 11.63%	33 38.37%	43 50.00%	2.233	1.378	น้อย
5. มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง	10 11.63%	27 31.40%	49 56.98%	2.093	1.394	น้อย
6. ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ	23 26.74%	23 26.74%	40 46.51%	2.605	1.675	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (SIZE)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
7. มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	17 19.77%	33 38.37%	36 41.86%	2.558	1.515	ปานกลาง
ภาพรวม				2.485	1.530	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กรมีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงน้อย (Mean = 2.485, S.D.= 1.530) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ในเรื่องของมีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง (Mean = 2.674, S.D.= 1.56) มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก (Mean = 2.651, S.D.= 1.57) ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ (Mean = 2.605, S.D.= 1.675) มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ (Mean = 2.581, S.D.= 1.598) มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ (Mean = 2.558, S.D.= 1.515) ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการจัดทำระบบ (Mean = 2.233, S.D.= 1.378) มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง (Mean = 2.093, S.D.= 1.675)

2) ปัจจัยทางด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร จากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ

(n=86)

ปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ (ATTITUDE)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
1. เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่	24 27.91%	28 32.56%	34 39.53%	2.767	1.635	ปานกลาง
2. มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ	16 18.60%	32 37.21%	38 44.19%	2.488	1.509	ปานกลาง
3. ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบที่มีความรู้ความสามารถ	19 22.09%	31 36.05%	36 41.86%	2.605	1.559	ปานกลาง
4. ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ	20 23.26%	30 34.88%	36 41.86%	2.628	1.580	ปานกลาง
5. ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน	11 12.79%	16 18.60%	59 68.60%	1.884	1.426	น้อย
6. ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	10 11.63%	16 18.60%	60 69.77%	1.837	1.388	น้อย
7. เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบ	13 15.12%	16 18.60%	57 66.28%	1.977	1.495	น้อย
8. เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติของระบบ	20 23.26%	23 26.74%	43 50.00%	2.465	1.636	ปานกลาง
9. เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ	5 5.81%	23 26.74%	58 67.44%	1.767	1.195	น้อย
10. ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำระบบ	10 11.63%	18 20.93%	58 67.44%	1.884	1.393	น้อย
11. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติตามระบบ	18 20.93%	31 36.05%	37 43.02%	2.558	1.546	ปานกลาง
12. ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัยเลยไม่สนใจเกี่ยวกับ	13 15.12%	29 33.72%	44 51.16%	2.279	1.469	น้อย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ และทัศนคติ (ATTITUDE)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
13. ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็น ด้วยในการจัดทำระบบเพราะไม่อยากจะ ภาระความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น	12 13.95%	28 32.56%	46 53.49%	2.209	1.448	น้อย
ภาพรวม				2.258	1.487	น้อย

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงน้อย (Mean = 2.258, S.D.= 1.487) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลา เพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่ (Mean = 2.767, S.D.= 1.635) ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ (Mean = 2.628, S.D.= 1.58) ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบที่มีความรู้ความสามารถ (Mean = 2.605, S.D.= 1.559) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติตามระบบ (Mean 2.558, S.D.= 1.546) มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ (Mean = 2.488, S.D.= 1.509) เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติของระบบ (Mean = 2.465, S.D.= 1.636) ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลยไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ (Mean = 2.279, S.D.= 1.469) ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็นด้วยในการจัดทำระบบเพราะไม่อยากจะภาระความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น (Mean = 2.209, S.D.= 1.448) เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบ (Mean = 1.977, S.D.= 1.495) ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน (Mean = 1.884, S.D.= 1.426) ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำระบบ (Mean = 1.884, S.D.= 1.393) ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ (Mean = 1.837, S.D.= 1.388) เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ (Mean = 1.767, S.D.= 1.195)

3) ปัจจัยทางด้านงบประมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาใช้ในองค์กร ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร จากปัจจัยด้านงบประมาณ ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
1. ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา	7 8.14%	16 18.60%	63 73.26%	1.698	1.256	น้อย
2. ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	10 11.63%	18 20.93%	58 67.44%	1.884	1.393	น้อย
3. ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้ การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น	4 4.65%	18 20.93%	64 74.42%	1.605	1.109	น้อย
4. ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)	11 12.79%	16 18.60%	59 68.60%	1.884	1.426	น้อย
5. ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการ รับรองระบบ (Certificate Body)	9 10.47%	12 13.95%	65 75.58%	1.698	1.329	น้อย
6. ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม ระบบ(Surveillance)	8 9.30%	17 19.77%	61 70.93%	1.767	1.308	น้อย
7. ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุ ใบรับรองในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ	7 8.14%	20 23.26%	59 68.60%	1.791	1.275	น้อย
8. ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง,เสียง,ความร้อน เป็นต้น	12 13.95%	17 19.77%	57 66.28%	1.953	1.463	น้อย
ภาพรวม				1.785	1.324	น้อย

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านงบประมาณ มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย (Mean = 1.785, S.D.= 1.324) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา (Mean = 1.698, S.D.= 1.256) ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ (Mean = 1.884, S.D.= 1.393) ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น (Mean = 1.605, S.D.= 1.109) ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor) (Mean = 1.884, S.D.= 1.426) ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body) (Mean = 1.698, S.D.= 1.329) ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance) (Mean = 1.767, S.D.= 1.308) เป็นต้น

4) ปัจจัยทางด้านนโยบายขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาใช้ในองค์กร ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
1. แผนนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มี ความชัดเจน	7 8.14%	13 15.12%	66 76.74%	1.628	1.237	น้อย
2. นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบ และเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง	8 9.30%	13 15.12%	65 75.58%	1.674	1.287	น้อย
3. นโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับ ธุรกิจที่มีอยู่	6 6.98%	9 10.47%	71 82.56%	1.488	1.145	น้อย
4. ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำ ระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง	6 6.98%	11 12.79%	69 80.23%	1.535	1.165	น้อย

(n=86)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=86)

ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
5. นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง	4 4.65%	10 11.63%	72 83.72%	1.419	1.023	น้อย
6. นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ	4 4.65%	12 13.95%	70 81.40%	1.465	1.048	น้อย
ภาพรวม				1.535	1.155	น้อย

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรมีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย (Mean = 1.535, S.D.= 1.155) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง (Mean = 1.674, S.D.= 1.287) แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน (Mean = 1.628, S.D.= 1.237) ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง (Mean = 1.535, S.D.= 1.165) เป็นต้น

5) ปัจจัยทางด้านการจัดการในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาใช้ในองค์กร ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำ
ระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE)

(n=86)

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
1. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีความ เกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบไม่มีความ ชัดเจน	5 5.81%	18 20.93%	63 73.26%	1.651	1.166	น้อย
2. มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบ ไม่มีความ เหมาะสม	9 10.47%	16 18.60%	61 70.93%	1.791	1.347	น้อย
3. มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสาร ทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ)	12 13.95%	23 26.74%	51 59.30%	2.093	1.460	น้อย
4. มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึง	12 13.95%	24 27.91%	50 58.14%	2.116	1.459	น้อย
5. การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความ สม่ำเสมอ	11 12.79%	32 37.21%	43 50.00%	2.256	1.407	น้อย
6. มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุก พื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมา ดำเนินการ	9 10.47%	17 19.77%	60 69.77%	1.814	1.350	น้อย
7. มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุม ของผู้บริหารหรือคณะกรรมการความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ ร่วมกันจัดทำระบบหรือร่างนโยบาย	5 5.81%	14 16.28%	67 77.91%	1.558	1.133	น้อย
8. ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่ตีพอใน กรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานใน ระหว่างการจัดทำระบบ	11 12.79%	21 24.42%	54 62.79%	2.000	1.431	น้อย
9. ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับ ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างจัดทำ ระบบ	10 11.63%	16 18.60%	60 69.77%	1.837	1.388	น้อย
ภาพรวม				1.902	1.354	น้อย

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย (Mean = 1.902, S.D.= 1.354) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ (Mean = 2.256, S.D.= 1.407) มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร (Mean = 2.116, S.D.= 1.459) มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ) (Mean = 2.093, S.D.= 1.46) ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่ดีพอในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดทำระบบ (Mean = 2, S.D.= 1.431)

2.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กรในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group)

ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group) ด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) มาปฏิบัติในองค์กรที่เกิดขึ้นในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยมีการจำแนกปัจจัยที่มีผลกระทบไว้ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 2) ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร
- 3) ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)
- 4) ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)
- 5) ปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ปัจจัยในการสนับสนุนจากผู้บริหาร (SUPPORT)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
1. ผู้ไม่มีการประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	11 14.10%	6 7.69%	61 78.21%	1.718	1.441	น้อย
2. ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ มอก. 18001 ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง	8 10.26%	11 14.10%	59 75.64%	1.692	1.322	น้อย
3. ไม่มีการติดตามผลงานความก้าวหน้าในการจัดทำระบบ	11 14.10%	12 15.38%	55 70.51%	1.872	1.463	น้อย
4. ขาดการให้กำลังใจ ไม่มีการชมเชยเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001	12 15.38%	19 24.36%	47 60.26%	2.103	1.500	น้อย
5. ไม่มีการให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในเรื่องของเครื่องมือและสถานที่ในการจัดทำระบบ	5 6.41%	8 10.26%	65 83.33%	1.462	1.113	น้อย
6. ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบกับผู้ปฏิบัติงาน	8 10.26%	19 24.36%	51 65.38%	1.897	1.354	น้อย
7. ไม่มีการสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำระบบ	5 6.41%	9 11.54%	64 82.05%	1.487	1.125	น้อย
8. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของงบประมาณในการจัดทำระบบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4 5.13%	7 8.97%	67 85.90%	1.385	1.022	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n=78)

ปัจจัยในการสนับสนุนจากผู้บริหาร (SUPPORT)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
9. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของเวลาในการจัดทำระบบ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่	9 11.54%	14 17.95%	55 70.51%	1.821	1.384	น้อย
10. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของกำลังคนในการจัดทำระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย	10 12.82%	16 20.51%	52 66.67%	1.923	1.430	น้อย
11. ขาดความเป็นผู้นำโดยทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ	9 11.54%	13 16.67%	56 71.79%	1.795	1.380	น้อย
12. ขาดการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ	9 11.54%	12 15.38%	57 73.08%	1.769	1.376	น้อย
13. ไม่เปิดโอกาสเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นและปฏิบัติตามนโยบาย	6 7.69%	8 10.26%	64 82.05%	1.513	1.181	น้อย
ภาพรวม				1.725	1.322	น้อย

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย (Mean = 1.725, S.D.= 1.322) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ขาดการให้กำลังใจ ไม่มีการชมเชยเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001 (Mean = 2.103, S.D.= 1.5) ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของกำลังคนในการจัดทำระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย (Mean = 1.923, S.D.= 1.43) ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบกับผู้ปฏิบัติงาน (Mean = 1.897, S.D.= 1.354) ไม่มีการติดตามผลงานความก้าวหน้าในการจัดทำระบบ (Mean = 1.872, S.D.= 1.463) ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของเวลาในการจัดทำระบบ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่ (Mean = 1.821, S.D.= 1.384) ขาดความเป็นผู้นำโดยทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ (Mean = 1.795, S.D.= 1.38) ขาดการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้มี

การปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ (Mean = 1.769, S.D.= 1.376) ผู้ไม่มีการประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการจัดทำระบบ (Mean = 1.718, S.D.= 1.441) ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ มอก. 18001 ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง (Mean = 1.692, S.D.= 1.322) เป็นต้น

2) ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร

(n=78)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร (COMMUNIC)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
1. เกิดปัญหาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะทางเดียว (one way)	8 10.26%	33 42.31%	37 47.44%	2.256	1.333	น้อย
2. สายการบังคับบัญชามีหลายระดับ ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา	6 7.69%	23 29.49%	49 62.82%	1.897	1.275	น้อย
3. ปัญหาจากภายในกลุ่มของทีมงาน (working group) ขาดมนุษยสัมพันธ์	4 5.13%	19 24.36%	55 70.51%	1.692	1.154	น้อย
4. การแบ่งงานกันรับผิดชอบไม่ชัดเจน	9 11.54%	12 15.38%	57 73.08%	1.769	1.376	น้อย
5. ปัญหาในการจัดทำขั้นตอนการทำงาน (Procedure) เพราะผู้จัดทำไม่มีความรู้เรื่องงานภายในองค์กร	8 10.26%	11 14.10%	59 75.64%	1.692	1.322	น้อย
6. ปัญหาจากการสื่อสารข้อมูลจากระดับบนสู่ระดับล่างหรือระดับล่างสู่ระดับบนไม่มีความชัดเจน	4 5.13%	24 30.77%	50 64.10%	1.821	1.181	น้อย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=78)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร (COMMUNIC)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
7. ปัญหาในกรณีที่ไม่มีการสื่อสารในลักษณะ เชื่อมโยงไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร	6 7.69%	27 34.62%	45 57.69%	2.000	1.279	น้อย
8. ปัญหาในกรณีที่ไม่มีการสร้างความเข้าใจที่ ถูกต้องและตรงประเด็นในระบบของการ สื่อสาร	7 8.97%	25 32.05%	46 58.97%	2.000	1.319	น้อย
9. ปัญหาในกรณีที่ไม่มีการนำข้อมูลของ ระบบไปปฏิบัติและปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	10 12.82%	25 32.05%	43 55.13%	2.154	1.424	น้อย
10. ปัญหาจากการที่ไม่มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ	13 16.67%	19 24.36%	46 58.97%	2.154	1.530	น้อย
11. ปัญหาจากการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ สื่อสารในระบบ ยังไม่มีความชัดเจนพอ	5 6.41%	16 20.51%	57 73.08%	1.667	1.192	น้อย
12. ที่ประชุมไม่มีการพูดคุยถึงประเด็นที่ สำคัญเกี่ยวกับการจัดทำระบบ เพื่อที่จะ สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางของ ระบบ	7 8.97%	28 35.90%	43 55.13%	2.077	1.317	น้อย
13. ปัญหาจากการใช้เวลาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เกี่ยวกับระบบค่อนข้างมาก	4 5.13%	23 29.49%	51 65.38%	1.795	1.177	น้อย
ภาพรวม				1.921	1.303	น้อย

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารมีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย (Mean = 1.921, S.D.= 1.303) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ เกิดปัญหาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะทางเดียว (one way) (Mean = 2.256, S.D.= 1.333) ปัญหาในกรณีที่ไม่มีการนำข้อมูลของระบบไปปฏิบัติและปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (Mean = 2.154, S.D.= 1.424) ปัญหาจากการที่ไม่มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ (Mean = 2.154, S.D.= 1.53) ที่ประชุมไม่มีการพูดคุยถึงประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดทำระบบ เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตาม

แนวทางของระบบ (Mean = 2.077, S.D.= 1.317) ปัญหาในกรณีที่ไม่มีการสื่อสารในลักษณะเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร (Mean = 2, S.D.= 1.279) ปัญหาในกรณีที่ไม่มีการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงประเด็นในระบบของการสื่อสาร (Mean = 2, S.D.= 1.319) สาขการบังคับบัญชามีหลายระดับ ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา (Mean = 1.897, S.D.= 1.275) เป็นต้น

3) ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตรวจติดตามภายใน

(n=78)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
1. ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีมาตรฐานในการตรวจ	16 20.51%	19 24.36%	43 55.13%	2.308	1.606	น้อย
2. การใช้ความรู้สึกของผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์ในการตรวจโดยไม่ใช้หลักเกณฑ์ของข้อกำหนดตามมาตรฐาน มอก. 18001	12 15.38%	20 25.64%	46 58.97%	2.128	1.498	น้อย
3. ตำแหน่งของผู้ตรวจประเมินในกรณีระดับล่างตรวจประเมินระดับบน	13 16.67%	22 28.21%	43 55.13%	2.231	1.520	น้อย
4. การแก้ไขในใบ CAR ไม่มีการตรวจติดตามและตรวจสอบอย่างจริงจัง	11 14.10%	29 37.18%	38 48.72%	2.308	1.435	น้อย
5. ผู้ตรวจประเมิน(Auditor) ยังไม่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการตรวจประเมิน	13 16.67%	27 34.62%	38 48.72%	2.359	1.494	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n=78)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตรวจ ติดตามภายใน (Internal Audit)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
6. คุณสมบัติของผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะเป็นผู้ตรวจประเมิน	9	21	48	2.000	1.396	น้อย
	11.54%	26.92%	61.54%			
7. ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีความละเอียดรอบคอบอย่างเพียงพอในการตรวจประเมิน	11	30	37	2.333	1.429	ปานกลาง
	14.10%	38.46%	47.44%			
ภาพรวม				2.238	1.484	น้อย

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายในขององค์กร มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กรขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อยถึงปานกลาง (Mean = 2.238, S.D. = 1.484) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ยังไม่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการตรวจประเมิน (Mean = 2.359, S.D. = 1.494) ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีความละเอียดรอบคอบอย่างเพียงพอในการตรวจประเมิน (Mean = 2.333, S.D. = 1.429) ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีมาตรฐานในการตรวจ (Mean = 2.308, S.D. = 1.606) เป็นต้น

4) ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(n=78)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
1. ขาดการกำกับดูแลการทำงานของระบบ	9 11.54%	21 26.92%	48 61.54%	2.000	1.396	น้อย
2. ขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการกับปัญหา	8 10.26%	16 20.51%	54 69.23%	1.821	1.346	น้อย
3. ขาดการรับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน	7 8.97%	15 19.23%	56 71.79%	1.744	1.294	น้อย
4. ขาดการเป็นนักตรวจสอบที่ดี	11 14.10%	13 16.67%	54 69.23%	1.897	1.465	น้อย
5. ขาดความเป็นผู้นำ	3 3.85%	12 15.38%	63 80.77%	1.462	1.015	น้อย
6. ขาดความรับผิดชอบในการจัดการกับปัญหา	9 11.54%	16 20.51%	53 67.95%	1.872	1.390	น้อย
7. ความรู้ความสามารถที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	6 7.69%	9 11.54%	63 80.77%	1.538	1.192	น้อย
8. ไม่มีความจริงจังในการจัดทำระบบ	8 10.26%	16 20.51%	54 69.23%	1.821	1.346	น้อย
9. ขาดบารมี ทำให้การทำงานมีแต่อุปสรรค	6 7.69%	15 19.23%	57 73.08%	1.692	1.241	น้อย
ภาพรวม				1.761	1.305	น้อย

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อย (Mean = 1.761, S.D. = 1.305) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ขาดการกำกับดูแลการทำงานของระบบ (Mean = 2, S.D.= 1.396) ขาดการเป็นนักตรวจสอบที่ดี (Mean = 1.897, S.D.= 1.465) ขาดความรับผิดชอบในการจัดการกับปัญหา (Mean = 1.872, S.D.= 1.39) ขาดวิสัยทัศน์

ในการจัดการกับปัญหา (Mean = 1.821, S.D.= 1.346) ไม่มีความจริงจิ่งในการจัดทำระบบ (Mean = 1.821, S.D.= 1.346) ขาดการรับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน (Mean = 1.744, S.D.= 1.294) และ ความรู้ความสามารถที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Mean = 1.538, S.D.= 1.192)

5) ปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยทางด้านการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานในการจัดทำระบบ (PLAN)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของผลกระทบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(3)	(1)			
1. ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระยะเวลาและขั้นตอนของแผนได้	11 14.10%	33 42.31%	34 43.59%	2.410	1.409	ปานกลาง
2. ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่องในการจัดทำระบบ	11 14.10%	23 29.49%	44 56.41%	2.154	1.460	น้อย
3. ปัญหาจากแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร	7 8.97%	18 23.08%	53 67.95%	1.821	1.307	น้อย
4. ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง	8 10.26%	15 19.23%	55 70.51%	1.795	1.342	น้อย
5. ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความละเอียดรอบคอบ	6 7.69%	23 29.49%	49 62.82%	1.897	1.275	น้อย

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n=78)

ปัจจัยทางด้านแผนการดำเนินงานในการ จัดทำระบบ (PLAN)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ระดับของ ผลกระทบ
	มาก (5)	ปานกลาง (3)	น้อย (1)			
6. ปัญหาจากการกำหนดแผนการ ดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องของ ระยะเวลา	8 10.26%	17 21.79%	53 67.95%	1.846	1.349	น้อย
7. ปัญหาจากการเกิดอุบัติเหตุของ ผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการ ดำเนินงานของแผน ทำให้มีผลกระทบกับ ระยะเวลาของแผนการดำเนินงานที่วางไว้	5 6.41%	15 19.23%	58 74.36%	1.641	1.184	น้อย
8. ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรที่มี ผลกระทบกับแผนการดำเนินงาน	10 12.82%	12 15.38%	56 71.79%	1.821	1.421	น้อย
ภาพรวม				1.923	1.346	น้อย

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ระดับของผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินการในการจัดทำระบบ มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์น้อยถึงปานกลาง (Mean = 1.923, S.D. = 1.346) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระยะเวลาและขั้นตอนของแผนได้ (Mean = 2.41, S.D.= 1.409) ระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่องในการจัดทำระบบ (Mean = 2.154, S.D.= 1.46) ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความละเอียดรอบคอบ (Mean = 1.897, S.D.= 1.275) ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องของระยะเวลา (Mean = 1.846, S.D.= 1.349) ปัญหาจากแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร (Mean = 1.821, S.D.= 1.307) ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรที่มีผลกระทบกับแผนการดำเนินงาน (Mean = 1.821, S.D.= 1.421) ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง (Mean = 1.795, S.D.= 1.342) ปัญหาจากการเกิดอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานของแผน ทำให้มีผลกระทบกับระยะเวลาของแผนการดำเนินงานที่วางไว้ (Mean = 1.641, S.D.= 1.184)

ส่วนที่ 3 สรุปผลข้อมูลทางสถิติ (Descriptive Statistic) ของปัจจัยที่มีผลกระทบที่เกิดขึ้น
ภายหลังจากได้รับการรับรองระบบทั้งในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) และตัวแทน
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Workin Group)

1. ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ
 ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการ
จัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยหรือผลกระทบหลังจากรับรองระบบในส่วน
ของตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR)

(n=86)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้ การรับรองระบบในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหาร (OH&SMR)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ผล
	เห็น	ไม่	ไม่เห็น			
	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย			
	(5)	(3)	(1)			
1. ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดีขึ้น	66 76.74%	18 20.93%	2 2.33%	4.488	0.979	เห็นด้วย
2. สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ดีขึ้น	62 72.09%	20 23.26%	4 4.65%	4.349	1.125	เห็นด้วย
3. ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น	62 72.09%	22 25.58%	2 2.33%	4.395	1.021	เห็นด้วย
4. ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบ ทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น	57 66.28%	27 31.40%	2 2.33%	4.279	1.059	เห็นด้วย
5. อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ลดลง	51 59.30%	30 34.88%	5 5.81%	4.070	1.215	เห็นด้วย
6. ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอก ดีขึ้น	74 86.05%	10 11.63%	2 2.33%	4.674	0.860	เห็นด้วย
ภาพรวม				4.376	1.049	เห็นด้วย

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ระดับของความคิดเห็นหลังจากได้รับการรับรองระบบในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร มีระดับของความคิดเห็นต่อการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย (Mean = 4.376, S.D.= 1.049) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับของความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น (Mean = 4.674, S.D.= 0.86) ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น (Mean = 4.488, S.D.= 0.979)ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Mean = 4.395, S.D.= 1.021) สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Mean = 4.349, S.D.= 1.125) ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบมากทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น (Mean = 4.279, S.D.= 1.059) อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง (Mean = 4.07, S.D.= 1.215)

2. ในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก. 18001 จากปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ ในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Working Group)

(n=78)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้รับการรับรองระบบ ในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ(Working Group)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย			
	(5)	(3)	(1)			
1. ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น	60 76.92%	17 21.79%	1 1.28%	4.513	0.922	เห็นด้วย
2. สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น	55 70.51%	20 25.64%	3 3.85%	4.333	1.101	เห็นด้วย
3. ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น	53 67.95%	19 24.36%	6 7.69%	4.205	1.262	เห็นด้วย
4. ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น	44 56.41%	27 34.62%	7 8.97%	3.949	1.318	เห็นด้วย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจาก ได้รับการรับรองระบบ ในส่วนของตัวแทน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ(Working Group)	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	ผล
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย			
	(5)	(3)	(1)			
5. อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานลดลง	44 57.14%	24 31.17%	9 11.69%	3.909	1.397	เห็นด้วย
6. ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น	65 83.33%	11 14.10%	2 2.56%	4.615	0.915	เห็นด้วย
ภาพรวม				4.254	1.168	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) ที่แสดงความคิดเห็นมาในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า มีระดับของความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย (Mean = 4.254, S.D.= 1.168) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง (Mean = 4.615, S.D.= 0.915) ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น (Mean = 4.513, S.D.= 0.922) สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Mean = 4.333, S.D.= 1.101) ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Mean = 4.205, S.D.= 1.262) ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสดงความรับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น (Mean = 3.949, S.D.= 1.318) ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น (Mean = 3.909, S.D.= 1.397) มีความคิดเห็นคือเห็นด้วยเช่นกัน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 15 หรือภาพผนวกที่ ง1 จากภาคผนวก ง [1]

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร จำแนก ตามจำนวนบุคลากร

(n=86)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	16	1.3214	0.4411	49.57	0.00
100 – 499	37	1.9653	0.6148		
500 คนขึ้นไป	33	3.632	1.2032		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าจำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐาน ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร

ปัจจัยด้าน ขนาดขององค์กร (SIZE)	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีบุคลากรในหน่วยงานมาก ทำให้มีปัญหาในการประเมิน ความเสี่ยง	1.375	0.806	2.027	1.013	4.030	1.334	41.30	0.000		
- มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก	1.125	0.500	2.135	1.206	3.970	1.237	41.28	0.000		
- มีความยุ่งยากในการ ประสานงานเกี่ยวกับ การจัดทำระบบ	1.500	1.155	1.919	1.010	3.848	1.503	28.29	0.000		
- มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่ง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการจัดทำระบบ	1.375	1.088	1.757	1.090	3.182	1.261	18.57	0.000		
- มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล ภายในองค์กรไม่ทั่วถึง	1.375	0.806	1.595	1.142	3.000	1.414	15.33	0.000		
- ปัญหาจากความซับซ้อนของ องค์กรทำให้ต้องใช้เวลา พอควรในการจัดทำระบบ	1.125	0.500	2.135	1.206	3.848	1.661	27.10	0.000		
- มีความยุ่งยากในการ บริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำ ระบบ	1.375	0.806	2.189	1.198	3.545	1.523	18.24	0.000		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลกระทบจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากการที่มีบุคลากรในองค์กรมาก ทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง หรือทำให้มีความยุ่งยากในการดำเนินการมากกว่า มีบุคลากรในหน่วยงานน้อย หรืออาจเกิดจากปัญหาจากการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการจัดทำระบบ บุคลากรในองค์กรน้อยสามารถที่จะจัดสรรแบ่งปันอำนาจหน้าที่ในการ รับผิดชอบได้มากกว่าบุคลากรในองค์กรมาก เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามที่กลุ่มตัวอย่างแสดง ความคิดเห็นมาพบว่าองค์กรขนาดใหญ่ (500 คนขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสูงกว่าองค์กรขนาด กลาง (100-499 คน) และขนาดเล็ก (50-99 คน) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงส่งผลออกมา ดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 17 หรือภาพผนวกที่ ง2 จากภาพผนวก ง [2]

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร

(n=86)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.343	0.485	17.43	0.00
เอกชน	71	2.726	1.259		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ
ความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร
จำแนกตามประเภทขององค์กร

ประเภทขององค์กร ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (SIZE)	รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง	1.533	0.915	2.915	1.565	10.85	0.001
- มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก	1.400	1.121	2.915	1.528	13.19	0.000
- มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	1.533	0.915	2.803	1.627	8.51	0.005
- มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำระบบ	1.000	0.000	2.493	1.382	17.34	0.000
- มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง	1.000	0.000	2.324	1.432	12.7	0.001
- ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ	1.533	0.915	2.831	1.715	8.05	0.006
- มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	1.400	0.828	2.803	1.518	11.98	0.001

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน (รัฐวิสาหกิจและเอกชน) มีผลกระทบจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมาตรงกันว่าผลกระทบดังกล่าวอาจจะเกิดจากโครงสร้างภายในขององค์กรรัฐวิสาหกิจและเอกชนที่มีความแตกต่างกัน อาจจะป็นไปได้ในด้านของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่มากน้อยต่างกันและมีหน่วยงานที่ไม่เหมือนกัน ความรับผิดชอบขององค์กรก็แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากความแตกต่างของโครงสร้างภายในองค์กรระหว่างรัฐวิสาหกิจและเอกชนทั้งสิ้น จึงทำให้ผลออกมาดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 19 หรือภาพผนวกที่ ง3 จากภาคผนวก ง [3]

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

(n=86)					
จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	39	3.227	1.301	14.72	0.000
มี 1 แห่ง	22	1.779	0.308		
มี 2 แห่ง	10	1.229	0.552		
มากกว่า 2 แห่ง	15	2.429	1.212		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านขนาดขององค์กรจำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (SIZE)	ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P -value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง	3.513	1.571	2.000	1.024	1.400	0.843	2.333	1.447	10.00	0.000
- มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก	3.256	1.666	2.182	1.006	1.200	0.632	2.733	1.668	6.510	0.001
- มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	3.308	1.688	1.818	1.006	1.600	1.350	2.467	1.407	6.800	0.000
- มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำระบบ	3.000	1.376	1.545	0.912	1.200	0.632	1.933	1.280	10.69	0.000
- มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง	3.000	1.298	1.000	0.000	1.000	0.000	2.067	1.486	20.25	0.000
- ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ	3.410	1.728	1.909	1.019	1.000	0.000	2.600	1.724	9.540	0.000
- มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	3.103	1.586	2.000	1.024	1.200	0.632	2.867	1.598	6.670	0.000

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายที่แตกต่างกัน (ไม่มีหน่วยงาน, มี 1 แห่ง, มี 2 แห่ง, มีมากกว่า 2 แห่งขึ้นไป) มีผลกระทบจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากความยุ่งยากในการบริหารงานหรือการประสานงานและการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดทำระบบ หรืออาจเป็นเพราะปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ ตามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นมาจากรูปแบบขององค์กรที่มีจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย พบว่าไม่มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายเฉลี่ย 3.227 และมีมากกว่า 2 แห่ง ค่าเฉลี่ย 2.429 สูงสุดถึง 18 แห่ง จึงทำให้มีผลกระทบออกมาดังกล่าวย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ลำดับชั้นในการบริหารขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับชั้นในการบริหารขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : ลำดับชั้นในการบริหารขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 21 หรือภาพผนวกที่ ง 4 จากภาคผนวก ง. [4]

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กรจำแนกตามลำดับขั้นในการบริหาร

(n=86)

ลำดับขั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ขั้น	10	1.8	0.891	8.59	0.00
4 ขั้น	26	1.835	0.411		
5 ขั้น	23	3.037	1.352		
6 ขั้น	18	3.413	1.366		
มากกว่า 6 ขั้น	7	1.776	1.445		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ลำดับขั้นในการบริหารขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 22

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือลำดับขั้นในการบริหารที่แตกต่างกันขององค์กร (มี 3 ขั้น 4 ขั้น 5 ขั้น 6 ขั้น และมากกว่า 6 ขั้น) มีผลกระทบจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมาตรงกันว่าผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากองค์กรแต่ละองค์กรมีจำนวนลำดับขั้นในการบริหารมากเกินไปจนทำให้เกิดความซับซ้อนและยุ่งยากในการบริหารงาน หรืออาจทำให้มีความยุ่งยากในการประสานงานและการแบ่งอำนาจหน้าที่หรือทำให้เกิดปัญหาในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรตามมาเหมือนกับที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นมา นั่นคือ มีลำดับขั้นในการบริหารมากที่สุดที่ 6 ขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.413) และรองลงมาคือ 5 ขั้น (ค่าเฉลี่ย 3.037) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จึงทำให้มีผลออกมาดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

ลำดับชั้นในการบริหาร	3 ชั้น		4 ชั้น		5 ชั้น		6 ชั้น		มากกว่า 6 ชั้น		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (SIZE)												
- มีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการ ประเมินความเสี่ยง	1.400	0.84	1.846	1.00	3.609	1.40	3.667	1.53	1.857	1.57	11.6	0.00
- มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก	1.600	1.35	2.385	1.09	2.826	1.58	3.889	1.56	1.857	1.57	5.66	0.00
- มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำ ระบบ	2.000	1.05	1.615	0.94	3.435	1.59	3.333	1.57	2.143	1.95	7.23	0.00
- มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบในการจัดทำระบบ	1.600	0.96	1.692	0.97	2.304	1.14	3.444	1.61	1.571	0.97	7.33	0.00
- มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กร	2.000	1.41	1.385	0.98	2.826	1.69	2.444	0.92	1.571	1.51	4.38	0.00
- ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลา พอควรในการจัดทำระบบ	2.000	1.41	1.846	1.00	3.348	1.66	3.667	1.81	1.571	1.51	6.68	0.00
- มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	2.000	1.41	2.077	1.01	2.913	1.64	3.444	1.61	1.857	1.57	3.59	0.01

สมมติฐานที่ 5 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.002 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 23 หรือภาพผนวกที่ ง 5 จากภาคผนวก ง. [5]

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=86)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	5	1.629	0.619	5.22	0.002
50 – 199 ล้านบาท	11	1.494	0.543		
200 – 400 ล้านบาท	8	2.000	1.013		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	60	2.795	1.311		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านขนาดขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (SIZE)	รายได้รวมขององค์กรต่อปี		ต่ำกว่า 50		50 – 199		200 – 400		สูงกว่า 400		F	P - value
			ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.				
- มีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง	2.200	1.095	1.545	0.93	2.000	1.069	3.033	1.626	3.98	0.011		
- มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก	1.000	0.000	1.364	0.80	2.000	1.512	3.133	1.512	8.33	0.000		
- มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	1.800	1.789	1.182	0.60	2.250	1.035	2.933	1.645	4.78	0.004		
- มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำระบบ	2.200	1.789	1.364	0.80	2.000	1.069	2.400	1.392	1.96	0.127		
- มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง	1.800	1.095	1.909	1.04	1.750	1.488	2.200	1.482	0.40	0.751		
- ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ	1.000	0.000	1.545	0.93	2.000	1.512	3.000	1.687	5.19	0.003		
- มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	1.400	0.894	1.545	0.93	2.000	1.512	2.867	1.512	4.27	0.008		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกัน มีผลกระทบจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมาตรงกันว่าผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากมีบุคลากรหรือหน่วยงานมากทำให้ยุ่งยากในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน เช่นถ้าต่ำกว่า 50 ล้านบาทก็อาจจะส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ และมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง เป็นต้น จึงทำให้มีผลออกมาดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

- H_0 : จำนวนบุคลากรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ
- H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

- ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05
- ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 25 หรือภาพผนวกที่ ง 6 จากภาพผนวก ง. [6]

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน
บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ (Attitude) จำแนกตามจำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	16	3	1.0002	8.99	0.00
100 – 499	37	2.2599	0.7605		
500 คนขึ้นไป	33	1.8951	0.8816		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ
ความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากร
ในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนก ตามจำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากร	50 – 99 คน 100 – 499 คน 500 คนขึ้นไป						F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)								
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่	2.000	1.633	2.622	1.401	3.303	1.741	3.93	0.023
- มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ	3.750	1.770	2.568	1.168	1.788	1.317	11.47	0.000

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ทัศนคติของบุคลากร ในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group)ในการจัดทำ ระบบที่มีความรู้ความสามารถ	3.750	1.612	3.054	1.290	1.545	1.148	19.26	0.000		
- ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้ บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับ การฝึกอบรมเพื่อความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระบบ	3.750	1.915	3.000	1.247	1.667	1.190	14.80	0.000		
- ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มี ความรู้ความสามารถมาอบรมให้ ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน	3.500	1.713	1.649	1.160	1.364	0.929	18.24	0.000		
- ปัญหาจากความขัดแย้งภายใน องค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group)ในการจัดทำ ระบบ	2.625	1.088	1.919	1.673	1.364	0.929	4.99	0.009		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงาน เพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่ อยากจะทำระบบ	3.125	1.544	1.703	1.431	1.727	1.306	6.56	0.002		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความ เชื่อมั่นในประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของระบบ	2.625	1.310	1.703	1.175	1.424	0.969	6.22	0.003		
- ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลด อุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำ ระบบ	1.250	0.683	1.378	0.924	2.758	1.640	13.77	0.000		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ทัศนคติของบุคลากร ในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังใน การปฏิบัติตามระบบ	3.875	1.784	2.243	1.442	2.273	1.206	8.37	0.000		
- ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือ คำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลข ไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	1.625	1.204	3.216	1.475	1.545	0.905	18.78	0.000		
- ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำ หรือไม่เห็นด้วยในการจัดทำระบบ เพราะไม่อยากจะมีการระดม รับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น	3.250	1.438	1.757	1.362	2.212	1.317	6.74	0.002		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน (50-99คน, 100-499 คนและ 500 คนขึ้นไป) มีผลกระทบจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมาตรงกันว่าผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนน้อย (50-99 คน) ก็จะมีผลต่องานประจำที่ทำอยู่ หรือถ้ามีจำนวนมาก (500 คนขึ้นไป) ก็จะมีผลกระทบในแง่ของการฝึกอบรมในการให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำระบบพอสมควร หรืออาจเกิดจากเกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบหรือผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำระบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลกระทบอย่างชัดเจนจากผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยดังกล่าว

สมมติฐานที่ 7 ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.002 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 27 หรือภาพผนวกที่ ง 7 จากภาคผนวก ง. [7]

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามประเภทขององค์กร

(n=86)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	2.9179	0.8563	10.09	0.002
เอกชน	71	2.1181	0.8918		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนก ตามประเภทขององค์กร

ประเภทขององค์กร ปัจจัยด้านทัศนคติของ บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P – value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่	1.533	0.915	3.028	1.639	11.64	0.001
- มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ	3.933	1.486	2.183	1.334	20.49	0.000
- ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบที่มีความรู้ความสามารถ	4.067	1.28	2.296	1.438	19.45	0.000
- ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ	4.067	1.28	2.324	1.471	18.11	0.000
- ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน	4.067	1.28	2.324	1.471	18.11	0.000
- ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	2.467	1.187	1.704	1.398	3.86	0.053
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบ	2.733	1.486	1.817	1.457	4.87	0.0300

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ปัจจัยด้านทัศนคติของ บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	ประเทขององค์กร		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P - value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในแนวทางปฏิบัติของระบบ	3.667	1.799	2.211	1.492	10.95	0.001		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเชื่อมั่นใน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ	2.733	1.486	1.563	1.024	13.64	0.000		
- ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่ จำเป็นที่จะต้องจัดทำระบบ	1	0	2.07	1.467	7.91	0.006		
- ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติ ตามระบบ	3.667	1.799	2.324	1.392	10.37	0.002		
- ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึง เกี่ยวกับความปลอดภัย เลยไม่สนใจเกี่ยวกับ การจัดทำระบบ	1.933	1.486	2.352	1.465	1.01	0.318		
- ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็นด้วย ในการจัดทำระบบเพราะไม่อยากจะมีการ ความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น	2.867	1.598	2.07	1.387	3.87	0.052		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเทขององค์กรที่แตกต่างกัน(รัฐวิสาหกิจและเอกชน) มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมาตรงกันว่าผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากโครงสร้างขององค์กรที่แตกต่างกันคือรัฐวิสาหกิจและเอกชนจะมีผลกระทบมากในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่, มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ, ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ, ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน, เป็นต้น และมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องผู้ปฏิบัติงาน

ขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลยไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ และปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ, เป็นต้น จึงทำให้ผลออกมาดังกล่าว

สมมติฐานที่ 8 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

- H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ
- H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

- ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05
- ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 29 หรือภาพผนวกที่ ง 8 จากภาคผนวก ง. [8]

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่การปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=86)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	39	2.002	0.923	7.79	0.000
มี 1 แห่ง	22	2.049	0.2989		
มี 2 แห่ง	10	3.3538	0.5939		
มากกว่า 2 แห่ง	15	2.4974	1.1966		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 30

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นมาตรงกันว่าผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกัน (ไม่มีหน่วยงาน, มี 1 แห่ง, มี 2 แห่ง, และมากกว่า 2 แห่ง) มีผลกระทบจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ในเรื่องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่, มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ, เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบเป็นต้น จึงทำให้ผลออกมามีดังนี้

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ (Attitude) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

ปัจจัยด้านทัศนคติ ของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่	3.154	1.800	2.182	1.006	1.400	1.265	3.533	1.407	5.99	0.001
- มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ	1.872	1.436	2.455	0.912	4.600	0.843	2.733	1.486	12.3	0.000
- ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบที่มีความรู้ความสามารถ	1.718	1.169	3.182	1.220	4.600	0.843	2.733	1.668	16.6	0.000
- ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ	1.872	1.436	3.182	1.220	4.800	0.632	2.333	1.234	15.7	0.000
- ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน	1.718	1.413	1.545	0.912	3.600	1.647	1.667	1.234	6.63	0.000
- ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	1.410	0.938	2.091	1.823	2.600	0.843	2.067	1.668	2.78	0.046

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัจจัยด้านทัศนคติ ของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลย ไม่อยากจะทำระบบ	1.974	1.581	1.000	0.000	3.400	1.265	2.467	1.598	8.45	0.000
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ ของระบบ	1.872	1.436	2.455	1.262	4.600	1.265	2.600	1.724	9.70	0.000
- ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้อง จัดทำระบบ	2.487	1.571	1.000	0.000	1.200	0.632	2.067	1.486	7.79	0.000
- ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติตามระบบ	2.333	1.325	1.818	1.181	4.800	0.632	2.733	1.668	12.78	0.000
- ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลยไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	1.769	1.266	3.273	1.420	1.400	0.843	2.733	1.486	8.30	0.000
- ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็นด้วยในการจัดทำระบบ เพราะไม่อยากจะมีการเพิ่มความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	2.333	1.402	1.091	0.426	3.600	1.350	2.600	1.549	10.5	0.000

สมมติฐานที่ 9 จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

H_1 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 31 หรือ ภาพผนวกที่ ง 9 จากภาคผนวก ง. [9]

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนก ตามลำดับขั้นในการบริหาร

(n=86)

ลำดับขั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ขั้น	10	3.2	0.9204	15.11	0.00
4 ขั้น	26	2.0355	0.4276		
5 ขั้น	23	1.8428	0.769		
6 ขั้น	18	1.9573	0.8567		
มากกว่า 6 ขั้น	7	3.6593	0.3738		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า จำนวนลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 32

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกัน (3 ชั้น 4 ชั้น 5 ชั้น 6 ชั้น และมากกว่า 6 ชั้นขึ้นไป) มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจาก ความรู้สึกทางด้านทัศนคติในการทำงาน และความเต็มใจในการดำเนินการจัดทำระบบ ที่ต้องแบ่งเวลาในการดำเนินงานจัดทำระบบ หรือภาระความรับผิดชอบมากขึ้นทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือไม่เห็นถึงประโยชน์ของการดำเนินการจัดทำระบบ หรือมีลำดับชั้นในการบริหารมากเกินไปก็จะทำให้เกิดปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนทุกระดับทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการทำระบบ หรืออาจจะเกิดจากปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรในการตั้งทีมงาน (Working Group) เพื่อจัดทำระบบ ปัญหาต่างเหล่านี้มีผลกระทบต่อลำดับชั้นในการบริหารขององค์กรทั้งสิ้น เหมือนดังที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นมา คือมีลำดับชั้นของการบริหารมากกว่า 6 ชั้นขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย = 3.659) รองลงมา 3 ชั้น (ค่าเฉลี่ย = 3.200) จึงทำให้ได้ผลการทดสอบออกมาดังกล่าว

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ ความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากร ในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	ลำดับชั้นในการบริหาร										F	P- value
	3 ชั้น		4 ชั้น		5 ชั้น		6 ชั้น		มากกว่า 6 ชั้น			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่	2.80	1.75	2.30	1.37	2.65	1.55	3.77	1.55	2.14	1.95	2.76	0.03
- มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ	3.60	1.64	2.30	0.97	1.95	1.33	1.88	1.41	4.71	0.75	9.68	0.00
- ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบที่มีความรู้ความสามารถ	4.20	1.39	3.15	1.12	1.52	0.89	1.44	1.09	4.71	0.75	25.2	0.00
- ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ	4.00	1.41	2.46	1.06	2.21	1.56	1.77	1.39	4.71	0.75	9.65	0.00
- ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน	3.40	2.06	1.76	1.14	1.34	0.77	1.33	1.02	3.00	1.63	7.36	0.00
- ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	2.40	1.35	1.46	1.17	2.04	1.69	1.33	1.02	2.71	0.75	2.59	0.04

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากร ในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude)	ลำดับขั้นในการบริหาร										F	P- value
	3 ขั้น		4 ขั้น		5 ขั้น		6 ขั้น		มากกว่า 6 ขั้น			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำ	3.40	1.57	1.46	1.17	1.34	0.77	1.77	1.39	4.14	1.06	12.5	0.00
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติของระบบ	4.00	1.70	2.00	1.02	2.04	1.46	1.66	1.37	5.00	0.00	13.5	0.00
- ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำระบบ	1.20	0.63	1.23	0.65	1.95	1.33	3.00	1.81	1.85	1.57	6.09	0.00
- ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติตามระบบ	4.40	1.35	2.00	1.16	1.78	0.99	2.33	1.18	5.00	0.00	20.2	0.00
- ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลยไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	2.40	1.64	3.07	1.44	1.95	1.33	1.66	1.18	1.57	0.97	4.00	0.01
- ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็นด้วยในการจัดทำระบบเพราะไม่อยากจะมีภาระความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น	3.20	1.75	1.61	1.09	1.78	0.99	2.22	1.39	4.14	1.06	8.14	0.00

สมมติฐานที่ 10 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 33 หรือภาพผนวกที่ ง 10 จากภาคผนวก ง. [10]

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=86)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	5	3.0923	0.9947	9.43	0.00
50 – 199 ล้านบาท	11	2.6364	1.0118		
200 – 400 ล้านบาท	8	3.2885	0.7949		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	60	1.9744	0.7519		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า มีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (Attitude) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

ปัจจัยด้านทัศนคติ ของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ	รายได้รวมขององค์กรต่อปี				ต่ำกว่า 50		50 – 199		200 – 400		สูงกว่า 400		F	P- value
	ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท					
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.						
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำ ที่ทำอยู่	1.800	1.789	2.455	1.809	2.500	1.773	2.900	1.581	0.910	0.441				
- มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการ จัดทำระบบ	4.200	1.095	3.000	2.000	3.750	1.488	2.067	1.191	7.580	0.000				
- ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group)ในการจัดทำระบบ ที่มีความรู้ความสามารถ	3.400	1.673	3.182	1.662	4.250	1.035	2.233	1.430	5.860	0.001				
- ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ	3.400	2.191	3.545	1.809	4.000	1.069	2.233	1.382	5.660	0.001				
- ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน	3.000	1.414	2.636	1.963	3.750	1.832	1.400	0.887	12.45	0.000				
- ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group)ในการจัดทำระบบ	3.400	0.894	1.909	1.044	2.000	1.069	1.633	1.402	2.880	0.041				

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ปัจจัยด้านทัศนคติ ของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ	รายได้รวมขององค์กรต่อปี				ต่ำกว่า 50		50 – 199		200 – 400		สูงกว่า 400		F	P- value
					ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.				
- เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่ อยากจะทำระบบ	3.000	1.414	2.818	1.662	3.750	1.832	1.500	1.142	10.15	0.000				
- ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำ ระบบ	1.800	1.095	1.364	0.809	1.750	1.035	1.967	1.495	0.620	0.604				
- ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติตามระบบ	3.800	1.789	3.364	1.963	4.000	1.069	2.133	1.295	7.130	0.000				
- ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลย ไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ	2.600	1.673	1.727	1.348	2.500	1.414	2.300	1.465	0.670	0.574				
- ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็นด้วยในการจัดทำระบบเพราะ ไม่อยากจะมีการระดมความคิดเห็นของงานเพิ่มขึ้น	3.400	0.894	2.636	1.502	3.750	1.832	1.833	1.237	6.990	0.000				

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยจากปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากความแตกต่างขององค์กรที่มีรายได้รวมขององค์กรต่อปี (200-400 ล้านบาท ค่าเฉลี่ย = 3.288 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 50 ล้านบาท ค่าเฉลี่ย = 3.092) มากหรือน้อยมีผลกระทบต่อความพร้อมในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานที่คิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบ หรืออาจจะเกิดจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (working Group) ในการจัดทำระบบที่ไม่มีความรู้หรือความพร้อม หรืออาจเกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ จึงทำให้ผลออกมาดังกล่าว

สมมติฐานที่ 11 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 35 หรือ ภาพผนวกที่ 11 จากภาคผนวก ง. [11]

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน
งบประมาณ จำแนกตามจำนวนบุคลากร

(n=86)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	16	2.875	1.1762	17.01	0.00
100 – 499	37	1.6959	0.8273		
500 คนขึ้นไป	33	1.3561	0.7182		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
งบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐาน
ดังกล่าว ดังตารางที่ 36

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
งบประมาณ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันคือมีจำนวนน้อย ปาน
กลาง และมาก มีผลต่อค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เกิดขึ้นทางด้านงบประมาณ ซึ่งคิดว่าปัญหาต่างๆ
ที่เกิดขึ้นในส่วนของงบประมาณนั้นเป็นส่วนที่เกิดขึ้นของการดำเนินการในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่
องค์กรจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินการทั้งสิ้น แต่ละองค์กรที่ดำเนินการจัดทำระบบนั้น อาจมี
การเตรียมงบประมาณไว้มากเกินไปหรือเกินความจำเป็นจึงส่งผลกระทบต่อจำนวนบุคลากรที่มี
จำนวนน้อย

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านงบประมาณ จำแนกตามจำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากร	50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)								
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา	3.000	1.789	1.541	1.016	1.242	0.663	14.59	0.000
- ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group)ในการจัดทำระบบ	3.125	1.708	1.703	1.266	1.485	1.004	9.66	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น	2.750	1.238	1.378	1.037	1.303	0.728	13.65	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)	2.500	1.366	2.027	1.675	1.424	0.969	3.60	0.032
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body)	1.625	1.408	2.081	1.605	1.303	0.728	3.17	0.047
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance)	3.375	1.668	1.432	0.959	1.364	0.783	22.35	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุใบรับรอง ในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ	3.250	1.438	1.541	1.120	1.364	0.783	18.37	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง,เสียง, ความร้อน เป็นต้น	3.375	1.962	1.865	1.206	1.364	0.929	13.29	0.000

สมมติฐานที่ 12 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
งบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
งบประมาณ

H_1 : ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
งบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 37 หรือภาพผนวกที่ ง 12
จากภาคผนวก ง. [12]

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน
งบประมาณจำแนกตามประเภทขององค์กร

(n=86)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	2.65	1.0168	15.5	0.00
เอกชน	71	1.6021	0.9196		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านงบประมาณ (Budget) จำแนกตามประเภทขององค์กร

ประเภทขององค์กร ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา	3.133	1.598	1.394	0.933	32.53	0.000
- ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	2.867	1.767	1.676	1.216	10.01	0.002
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบ เบื้องต้น	2.2	1.014	1.479	1.094	5.51	0.021
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)	2.467	1.407	1.761	1.409	3.11	0.081
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body)	1.533	1.407	1.732	1.32	0.28	0.601
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance)	2.867	1.767	1.535	1.067	14.94	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุใบรับรอง ในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ	2.6	1.549	1.62	1.151	7.91	0.006
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง,เสียง, ความร้อน เป็นต้น	3.533	1.767	1.62	1.151	27.91	0.000

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ แสดงว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากปัจจัยทางด้านงบประมาณ มีผลกระทบต่อประเภทขององค์กร ในระดับ น้อย ปานกลาง มาก เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นย่อยจากตารางที่ 38 พบว่า ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรมีผลกระทบเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณในเรื่อง ของปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ, ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น, ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor), ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body), ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance), ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุใบรับรองในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ และ ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง, เสียง, ความร้อน หรืออาจเป็นเพราะความแตกต่างขององค์กรคือรัฐวิสาหกิจกับเอกชนเองที่มีการบริหารงานแตกต่างกันในด้านงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐวิสาหกิจน่าจะมีผลกระทบกว่าเอกชนตามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นมา จึงทำให้ผลออกมาดังกล่าว

สมมติฐานที่ 13 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 39 หรือภาพผนวกที่ ง 13 จากภาคผนวก ง. [13]

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน
งบประมาณ จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=86)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงาน ในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	39	1.5641	0.9678	7.58	0.00
มี 1 แห่ง	22	1.4773	0.3355		
มี 2 แห่ง	10	2.975	0.9962		
มากกว่า 2 แห่ง	15	2.0167	1.2373		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามเพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 40

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ ผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีมากเกินไปดังที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นมาคือ มีจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ 2 แห่ง และมากกว่า 2 แห่งขึ้นไปมีผลกระทบ และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นย่อยจากตารางที่ 40 พบว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรมีผลต่อปัจจัยด้านงบประมาณ ในเรื่องปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา

ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบระบบเบื้องต้น เป็นต้น แต่มีความคิดเห็นคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่อง ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านงบประมาณ (Budget) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ								F	P - value
	ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา	1.410	0.938	1.364	0.790	3.800	1.398	1.533	1.187	16.39	0.000
- ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group)ในการจัดทำระบบ	1.667	1.243	1.273	0.703	3.400	1.578	2.333	1.633	7.660	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB)ในการตรวจสอบเบื้องต้น	1.513	1.097	1.000	0.000	2.600	0.843	2.067	1.486	7.070	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)	1.513	1.097	2.091	1.823	2.400	0.966	2.200	1.656	1.760	0.161
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body)	1.410	1.044	2.273	1.695	1.000	0.000	2.067	1.486	3.580	0.017
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance)	1.718	1.255	1.000	0.000	3.400	1.578	1.933	1.280	10.42	0.000

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P - value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุใบรับรองในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ	1.769	1.266	1.182	0.853	3.000	1.333	1.933	1.280	5.490	0.002
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง,เสียง,ความร้อน เป็นต้น	1.513	1.097	1.636	0.953	4.200	1.687	2.067	1.486	13.61	0.000

สมมติฐานที่ 14 จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 41 หรือภาพผนวกที่ ง 14 จากภาคผนวก ง. [14]

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณจำแนกตามลำดับขั้นในการบริหาร

(n=86)					
ลำดับขั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ขั้น	10	2.625	1.3294	8.63	0.00
4 ขั้น	26	1.6442	0.6715		
5 ขั้น	23	1.5	0.8188		
6 ขั้น	18	1.2639	0.6444		
มากกว่า 6 ขั้น	7	2.9286	0.8626		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า จำนวนลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 42

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ ผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจาก องค์กรมีลำดับชั้นในการบริหารมากเกินไป ตามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นมาคือ ลำดับชั้นในการบริหารที่มากกว่า 6 ชั้นขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย = 2.928) และ 3 ชั้น (ค่าเฉลี่ย = 2.625) มีผลกระทบในระดับปานกลาง ต่อการนำระบบ มอก 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ในเรื่อง ของงบประมาณที่ต้องดำเนินการ และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นย่อยจากตารางที่ 42 พบว่า ลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรมีผลต่อปัจจัยด้านงบประมาณที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามปัจจัยดังกล่าวในตารางที่ 42 แต่ไม่แตกต่างกันในเรื่อง ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านงบประมาณ (Budget) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

ลำดับชั้นในการบริหาร ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	3 ชั้น		4 ชั้น		5 ชั้น		6 ชั้น		มากกว่า 6 ชั้น		F	P- value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา	2.80	1.75	1.38	0.80	1.34	0.77	1.22	0.64	3.28	1.79	9.26	0.00
- ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	3.60	1.89	1.46	0.85	1.26	0.68	1.44	0.85	3.57	1.51	14.9	0.00
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้การรับรอง (CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น	2.40	1.35	1.23	0.65	1.52	1.23	1.22	0.64	2.71	0.75	5.89	0.00
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)	2.40	1.35	2.23	1.79	1.52	1.08	1.22	0.64	2.42	1.51	2.57	0.04
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรอง ระบบ (Certificate Body)	1.40	1.26	2.15	1.71	1.69	1.14	1.22	0.64	1.28	0.75	1.78	0.14
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ (Surveillance)	2.80	1.75	1.38	0.98	1.52	1.08	1.22	0.64	3.28	1.38	7.63	0.00

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ลำดับชั้นในการบริหาร ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	3 ชั้น		4 ชั้น		5 ชั้น		6 ชั้น		มากกว่า 6 ชั้น		F	P- value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะ ครบกำหนดอายุใบรับรองในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะ ขอรับการรับรองระบบต่อ	2.40	1.35	1.46	1.02	1.69	1.29	1.22	0.64	3.28	1.38	5.62	0.00
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการ ตรวจวัดแสง,เสียง	3.20	1.98	1.84	1.15	1.43	0.84	1.33	1.02	3.57	1.90	7.50	0.00

สมมติฐานที่ 15 จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ Oneway ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 43 หรือภาพผนวกที่ ง 15 จากภาคผนวก ง. [15]

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านงบประมาณจำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=86)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	5	3.05	1.3158	8.47	0.00
50 – 199 ล้านบาท	11	2.3864	1.2112		
200 – 400 ล้านบาท	8	2.375	1.11		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	60	1.4792	0.7581		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านงบประมาณ (Budget) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

รายได้รวมขององค์กรต่อปี ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	ต่ำกว่า 50		50 – 199		200 – 400		สูงกว่า 400		F	P-value
	ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา	3.400	2.191	2.455	1.809	2.500	0.926	1.300	0.809	9.790	0.000
- ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ	3.000	1.414	2.636	1.748	3.000	1.852	1.500	1.081	6.340	0.001
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น	3.000	1.414	2.273	1.348	2.000	1.069	1.267	0.778	8.640	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)	3.000	1.414	2.273	1.348	1.500	0.926	1.767	1.477	1.640	0.187
- ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body)	2.200	1.789	1.364	1.206	1.250	0.707	1.767	1.382	0.810	0.491
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance)	3.000	1.414	2.818	1.662	3.000	1.852	1.300	0.809	12.22	0.000

ตารางที่ 44 (ต่อ)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี ปัจจัยด้านงบประมาณ (BUDGET)	ต่ำกว่า 50		50 – 199		200 – 400		สูงกว่า 400		F	P-value
	ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุใบรับรองในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ	3.400	0.894	2.455	1.293	3.000	1.852	1.367	0.938	11.21	0.000
- ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง,เสียง,ความร้อน เป็นต้น	3.400	2.191	2.818	2.089	2.750	1.669	1.567	1.047	5.940	0.001

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเกิดจาก ปัญหาค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ อันเนื่องจากองค์กรมีรายได้รวมขององค์กรต่อปีน้อยอยู่แล้ว เป็นต้น และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกันในเรื่องของค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน และปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body) นั้นแสดงว่าองค์กรไม่มีปัญหาที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

สมมติฐานที่ 16 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.015 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 45 หรือภาพผนวกที่ ง 16 จากภาคผนวก ง. [16]

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนกตามจำนวนบุคลากร

(n=86)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	16	2.1458	1.322	4.43	0.015
100 – 499	37	1.3063	0.6353		
500 คนขึ้นไป	33	1.4949	1.0278		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่าจำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็น จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร

ปัจจัยด้าน นโยบายขององค์กร	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	2.250	1.612	1.432	0.959	1.545	1.252	2.66	0.076		
- นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง	2.875	1.857	1.216	0.630	1.606	1.171	11.70	0.000		

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน นโยบายขององค์กร	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- นโยบายที่นำมาใช้ไม่มี ความสอดคล้องกับธุรกิจ ที่มีอยู่	1.250	0.683	1.595	1.322	1.485	1.121	0.50	0.608		
- ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบาย ในการจัดทำระบบให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง	2.250	1.770	1.270	0.693	1.485	1.121	4.31	0.017		
- นโยบายที่ประกาศไม่ สามารถที่จะนำไปปฏิบัติ ได้จริง	2.125	1.628	1.108	0.459	1.424	0.969	6.20	0.003		
- นโยบายที่ใช้ในการ ควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มี ประสิทธิภาพ	2.125	1.455	1.216	0.787	1.424	0.969	4.60	0.013		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร จากการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 46 จะเห็นว่า องค์กรขนาดเล็กที่มีจำนวนบุคลากร 50-99 คน มีผลกระทบจากนโยบายขององค์กร ต่อการนำระบบมอก.18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ซึ่งอาจจะเกิดจากนโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง หรือ นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่มีความคิดเห็นคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่อง นโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจนและนโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่ จึงทำให้ผลออกมาดังกล่าว

สมมติฐานที่ 17 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.055 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 47 หรือภาพผนวกที่ ง 17 จากภาคผนวก ง. [17]

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามประเภทขององค์กร

(n=86)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.9778	1.2939	3.79	0.055
เอกชน	71	1.4413	0.8905		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 พบว่า ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนกตามประเภทขององค์กร

ประเภทขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบาย ขององค์กร(POLICY)	รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มี ความชัดเจน	1.933	1.486	1.563	1.18	1.11	0.295
- นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบ และเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง	2.733	1.831	1.451	1.025	14.2	0.00
- นโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับ ธุรกิจที่มีอยู่	1	0	1.592	1.237	3.4	0.069
- ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง	2.067	1.668	1.423	1.009	3.91	0.051
- นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไป ปฏิบัติได้จริง	2.066	1.667	1.281	0.778	7.88	0.006
- นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มี ประสิทธิภาพ	2.067	1.486	1.338	0.894	6.36	0.014

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร แสดงว่าประเภทขององค์กรไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน นโยบายที่ใช้ไม่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอ.18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร แต่จะมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง, ไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง และ นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุไม่มีประสิทธิภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 18 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร
 H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05
 ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 49 หรือภาพผนวกที่ ง 18 จากภาคผนวก ง. [18]

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=86)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	39	1.4188	0.7937	7.14	0.00
มี 1 แห่ง	22	1.1364	0.3027		
มี 2 แห่ง	10	2.6667	1.3699		
มากกว่า 2 แห่ง	15	1.6667	1.2724		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 พบว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 50

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร จากการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 50 จะเห็นว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่มี 2 แห่ง มีผลกระทบจากนโยบายขององค์กรเช่น นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง นโยบายที่ประกาศใช้ไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง และนโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น และมีความคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่องนโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่ ตามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร(POLICY)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P- value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	1.564	1.119	1.182	0.588	2.800	1.751	1.667	1.447	4.470	0.006
- นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง	1.564	1.119	1.000	0.000	3.400	1.838	1.800	1.265	11.03	0.000
- นโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่	1.359	0.903	1.636	1.293	1.400	1.265	1.667	1.447	0.420	0.739
- ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง	1.462	1.072	1.000	0.000	2.800	1.751	1.667	1.234	6.720	0.000
- นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง	1.256	0.677	1.000	0.000	2.800	1.751	1.533	1.187	10.20	0.000
- นโยบายที่ใช้ควบคุม ไม่มีประสิทธิภาพ	1.308	0.731	1.000	0.000	2.800	1.476	1.667	1.448	9.540	0.000

สมมติฐานที่ 19 จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหารไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

H_1 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 51 หรือภาพผนวกที่ ง 19 จากภาคผนวก ง. [19]

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามลำดับขั้นในการบริหาร

(n=86)

ลำดับขั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ขั้น	10	1.7	0.9223	11.35	0.00
4 ขั้น	26	1.2051	0.3409		
5 ขั้น	23	1.4348	0.918		
6 ขั้น	18	1.2037	0.55		
มากกว่า 6 ขั้น	7	3.3333	1.5396		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 พบว่า จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 52

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากลำดับขั้นในการบริหารที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรที่มีความคิดเห็นคิดเห็นต่างกันต่อนโยบายขององค์กร หรือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องนโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่ในระดับ น้อยปานกลาง มาก อย่างเช่นแนวนโยบายที่ใช้ในการดำเนินการจัดทำระบบไม่ชัดเจน หรืออ่านแล้วไม่ยังไม่สามารถที่จะเข้าใจได้หรือไม่มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติทราบโดยทั่วกัน หรือนโยบายที่ใช้ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า นโยบายขององค์กรมีผลกระทบต่อจำนวนลำดับขั้นในการบริหารขององค์กรในเรื่องนโยบายที่ใช้ไม่มีความชัดเจนในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านนโยบายขององค์กร(POLICY) จำแนก ตามลำดับขั้นในการบริหาร

ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร(POLICY)	ลำดับขั้นในการบริหาร										F	P-value
	3 ขั้น		4 ขั้น		5 ขั้น		6 ขั้น		มากกว่า 6 ขั้น			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	1.60	0.96	1.30	0.73	1.52	1.23	1.22	0.64	3.57	1.90	7.50	0.00
- นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง	2.20	1.68	1.23	0.65	1.34	0.77	1.44	1.09	3.85	1.57	10.3	0.00
- นโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่	1.40	1.26	1.46	1.02	1.60	1.27	1.11	0.47	2.14	1.95	1.15	0.34
- ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง	1.80	1.03	1.07	0.39	1.34	0.98	1.22	0.64	3.57	1.90	11.6	0.00
- นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง	1.40	0.84	1.07	0.39	1.34	0.77	1.11	0.47	3.57	1.90	15.0	0.00
- นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ	1.80	1.03	1.07	0.39	1.43	1.03	1.11	0.47	3.28	1.80	9.99	0.00

สมมติฐานที่ 20 จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

H_1 : จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 53 หรือภาพผนวกที่ ง 20 จากภาคผนวก ง. [20]

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=86)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	5	3.0667	1.4414	7.66	0.00
50 – 199 ล้านบาท	11	1.9394	1.1037		
200 – 400 ล้านบาท	8	1.5833	0.7715		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	60	1.2944	0.7643		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 พบว่า จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัย
ด้านนโยบายขององค์กร (POLICY) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

ปัจจัยด้านนโยบาย ขององค์กร(POLICY)	รายได้รวมขององค์กรต่อปี		ต่ำกว่า 50		50 – 199		200 – 400		สูงกว่า 400		F	P- value
			ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท		ล้านบาท			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.				
- แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	3.400	1.673	2.091	1.375	1.750	1.035	1.333	0.986	6.540	0.001		
- นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจ จุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง	3.800	1.789	2.455	1.809	2.250	1.488	1.267	0.778	11.55	0.000		
- นโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่	1.800	1.095	1.364	1.206	1.250	0.707	1.467	1.127	0.280	0.839		
- ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบโดยทั่วถึง	3.400	2.191	2.091	1.375	1.750	1.035	1.233	0.831	8.220	0.000		
- นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง	3.000	2.000	1.727	1.348	1.250	0.707	1.233	0.745	5.990	0.001		
- นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ	3.000	2.000	1.909	1.045	1.250	0.707	1.233	0.745	7.360	0.000		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเกิดจาก รายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่างกัน ในเรื่อง นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง และ นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องนโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่ทำอยู่ ตามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นมา จึงทำให้เกิดผลกระทบดังกล่าว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่านโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง และ นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 21 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.200 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 55 หรือ ภาพผนวกที่ ง 21 จากภาคผนวก ง. [21]

ตารางที่ 55 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการ ภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามจำนวนบุคลากร

(n=86)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	16	1.6111	0.8053	1.64	0.200
100 – 499	37	1.8949	0.7778		
500 คนขึ้นไป	33	2.0505	0.8132		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 พบว่า จำนวนบุคลากรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 56

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนบุคลากรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร แต่จำนวนของบุคลากรที่ขนาดต่างกันในแต่ละองค์กร อาจจะมีความคิดเห็นต่างกันในเรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ) มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุมของผู้บริหารหรือคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำระบบหรือร่างนโยบาย และ ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างจัดทำระบบ

และมีความคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบ ไม่มีความชัดเจน การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมาดำเนินการ และไม่มี แผนการจัดการกับปัญหาที่ดีพอในกรณีที่มีอุบัติเหตุดังขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดทำ ระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามจำนวนบุคลากร

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร(MANAGE)	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	1.500	0.894	1.432	0.959	1.970	1.425	2.07	0.133		
- มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม	1.500	1.155	1.432	0.959	2.333	1.633	4.74	0.011		
- มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ)	2.875	1.147	2.297	1.714	1.485	1.004	6.19	0.003		
- มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร	1.625	1.408	1.703	1.175	2.818	1.530	7.11	0.001		
- การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ	2.000	1.265	2.405	1.235	2.212	1.654	0.48	0.619		
- มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมาดำเนินการ	1.250	0.683	1.865	1.206	2.030	1.667	1.88	0.159		
- มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุมของผู้บริหารหรือคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำระบบหรือร่างนโยบาย	1.125	0.500	1.324	0.884	2.030	1.425	5.31	0.007		

ตารางที่ 56 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร(MANAGE)	จำนวนบุคลากร		50 – 99 คน		100 – 499 คน		500 คนขึ้นไป		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่คิพอในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ในระหว่างการจัดทำระบบ	1.375	1.088	2.189	1.288	2.091	1.665	1.96	0.147		
- ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างจัดทำ ระบบ	1.250	1.000	2.405	1.554	1.485	1.121	6.29	0.003		

สมมติฐานที่ 22 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.004 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 57 หรือภาพผนวกที่ ง 22 จากภาคผนวก ง. [22]

ตารางที่ 57 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามประเภทขององค์กร

(n=86)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.3704	0.2989	8.69	0.004
เอกชน	71	2.0141	0.8313		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 57 พบว่า ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร(MANAGE) จำแนก ตามประเภทขององค์กร

ประเภทขององค์กร ปัจจัยด้านการ จัดการภายในองค์กร (MANAGE)	รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P- value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	1	0	1.789	1.241	6	0.016
- มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม	1	0	1.958	1.429	6.68	0.011
- มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ)	2.467	1.187	2.014	1.507	1.19	0.278
- มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร	1.4	0.828	2.268	1.521	4.57	0.036
- การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ	1.4	0.828	2.437	1.442	7.21	0.009
- มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมาดำเนินการ	1.267	0.704	1.93	1.428	3.06	0.084
- มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุมของผู้บริหารหรือคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำระบบหรือร่างนโยบาย	1	0	1.676	1.216	4.59	0.035

ตารางที่ 58 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE)	ประเภทขององค์กร		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่ดีพอในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดทำระบบ	1.4	0.828	2.127	1.502	3.28	0.074		
- ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหา	1.4	0.828	1.93	1.467	1.82	0.181		

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากความแตกต่างของประเภทขององค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ที่มีความแตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการ เช่น การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่ดีพอในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดทำระบบ และ ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างจัดทำระบบ และมีความคิดเห็นไม่ต่างกันในเรื่อง มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 23 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.016 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 59 หรือภาพผนวกที่ ง 23 จากภาคผนวก ง. [23]

ตารางที่ 59 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

(n=86)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	39	2.0028	0.6722	3.65	0.016
มี 1 แห่ง	22	1.6364	0.2593		
มี 2 แห่ง	10	1.4667	0.6325		
มากกว่า 2 แห่ง	15	2.3185	1.3659		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 59 พบว่า จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตาม เพื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่ามีความสัมพันธ์กันตามสมมติฐานดังกล่าว ดังตารางที่ 60

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกัน (ไม่มี, มี 1 แห่ง, มี 2 แห่ง และมากกว่า 2 แห่งขึ้นไป) จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุมของผู้บริหารหรือคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำระบบหรือร่างนโยบาย ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างจัดทำระบบ และมีความคิดเห็นคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่อง ไม่มีความชัดเจน การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมาดำเนินการ มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ) เป็นต้น

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้าน
การจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนก ตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

ปัจจัยด้านการจัดการ ภายในองค์กร(MANAGE)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P- value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน	2.026	1.287	1.000	0.000	1.000	0.000	2.067	1.486	6.290	0.001
- มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม	2.333	1.545	1.000	0.000	1.200	0.632	1.933	1.486	6.340	0.001
- มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ)	1.718	1.169	2.273	1.907	2.600	0.843	2.467	1.598	1.740	0.165
- มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร	2.795	1.576	1.182	0.588	1.000	0.000	2.467	1.407	10.880	0.000
- การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ	2.179	1.502	2.182	1.006	1.600	1.350	3.000	1.512	2.280	0.086
- มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมาดำเนินการ	1.923	1.440	1.545	0.912	1.400	1.265	2.200	1.656	1.100	0.354

ตารางที่ 60 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการจัดการ ภายในองค์กร(MANAGE)	จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มี		มี 1 แห่ง		มี 2 แห่ง		มากกว่า 2 แห่ง		F	P-value
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
- มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุมของผู้บริหารหรือ คณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ร่วมกัน จัดทำระบบหรือร่างนโยบาย	1.718	1.169	1.000	0.000	1.200	0.632	2.200	1.656	4.460	0.006
- ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่ดีพอในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิด ขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดทำระบบ	1.974	1.513	2.000	1.024	1.600	1.350	2.333	1.799	0.530	0.665
- ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นใน ระหว่างจัดทำระบบ	1.359	0.903	2.545	1.625	1.600	1.350	2.200	1.656	4.350	0.007

สมมติฐานที่ 24 จำนวนลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : จำนวนลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.606 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 61 หรือภาพผนวกที่ ง 24 จากภาคผนวก ง. [24]

ตารางที่ 61 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร(MANAGE) จำแนก ตามลำดับชั้นในการบริหาร

(n=86)

ลำดับชั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ชั้น	10	2.2000	1.2359	0.68	0.606
4 ชั้น	26	1.7436	0.382		
5 ชั้น	23	1.8502	0.6755		
6 ชั้น	18	1.8889	0.6239		
มากกว่า 6 ชั้น	7	2.0159	1.5227		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนลำดับขั้นในการบริหารไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

สมมติฐานที่ 25 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.603 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 62 หรือภาพผนวกที่ ง 25 จากภาคผนวก ง. [25]

ตารางที่ 62 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (MANAGE) จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=86)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	5	2.111	1.186	0.62	0.603
50 – 199 ล้านบาท	11	1.646	0.655		
200 – 400 ล้านบาท	8	1.750	0.813		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	60	1.933	0.775		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 นั่นคือ รายได้รวมขององค์กรต่อปีที่ต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อการจัดการภายในองค์กร จากการนำระบบมอก.18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 26 จำนวนของบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.543 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำแนกตามจำนวนบุคลากร

(n=78)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	14	1.989	1.239	0.620	0.543
100 – 499	36	1.637	0.959		
500 คนขึ้นไป	28	1.709	0.959		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร แต่อาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่อง ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของเวลาในการจัดทำระบบ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่และขาดการสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องของกำลังคนในการจัดทำระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 27 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.736 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 64 หรือภาพผนวกที่ ง 27 จากภาคผนวก ง. [27]

ตารางที่ 64 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนก ตามประเภทขององค์กร

(n=78)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.646	0.934	0.110	0.736
เอกชน	63	1.745	1.031		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบมอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 28 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.690 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 65

ตารางที่ 65 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดหาระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=78)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	33	1.867	1.096	0.490	0.690
มี 1 แห่ง	22	1.538	0.897		
มี 2 แห่ง	10	1.769	0.948		
มากกว่า 2 แห่ง	13	1.651	1.053		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 29 จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.316 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 66 หรือรูปที่ 29 จากภาคผนวก ง. [29]

ตารางที่ 66 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

(n=78)

ลำดับชั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ชั้น	9	1.974	0.982	1.210	0.316
4 ชั้น	24	1.724	1.060		
5 ชั้น	23	1.361	0.548		
6 ชั้น	14	1.945	1.119		
มากกว่า 6 ชั้น	6	1.821	1.117		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือ จำนวนลำดับชั้นในการบริหารไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กรแต่อาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง ขาดการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 30 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.081 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 67

ตารางที่ 67 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารจำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=78)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	3	3.154	1.774	2.340	0.081
50 – 199 ล้านบาท	11	1.881	0.966		
200 – 400 ล้านบาท	7	1.769	0.961		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	55	1.629	0.959		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือรายได้รวมขององค์กรต่อไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร แต่อาจมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบกับผู้ปฏิบัติงาน และขาดการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจจะมีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.081 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานที่ 31 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.958 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 68 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบุคลากร

(n=78)

จำนวนบุคคลกร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	14	1.901	0.688	0.040	0.958
100 – 499	36	1.906	0.638		
500 คนขึ้นไป	28	1.950	0.690		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่มีขนาดแตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 32 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่ระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่ระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่ระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.185 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนก ตามประเภทขององค์กร

(n=78)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.718	0.244	1.790	0.185
เอกชน	63	1.970	0.715		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันคือรัฐวิสาหกิจและเอกชน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะ One way หรือปัญหาจากการสื่อสารข้อมูลจากระดับบนสู่ระดับล่างหรือระดับล่างสู่ระดับบนไม่มีความชัดเจน หรือปัญหาในกรณีที่ไม่มีการสื่อสารในลักษณะเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้น ฉะนั้นจึงส่งผลออกมาดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 33 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ย
ของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ย
ของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.076 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 70

ตารางที่ 70 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสาร
ภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=78)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงาน ในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	33	2.021	0.629	2.390	0.076
มี 1 แห่ง	22	1.636	0.234		
มี 2 แห่ง	10	1.892	0.463		
มากกว่า 2 แห่ง	13	2.172	1.103		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่มีแตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจจะมีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.076 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานที่ 34 จำนวนลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : จำนวนลำดับขั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.118 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 71 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสาร
ภายในองค์กร จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

(n=78)

ลำดับชั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ชั้น	9	2.436	0.864	1.910	0.118
4 ชั้น	24	1.789	0.594		
5 ชั้น	23	1.809	0.485		
6 ชั้น	14	1.989	0.809		
มากกว่า 6 ชั้น	6	1.897	0.563		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนลำดับชั้นในการบริหารไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 35 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของ
ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัย
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.626 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 72 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=78)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	3	2.128	0.495	0.590	0.626
50 – 199 ล้านบาท	11	2.077	0.829		
200 – 400 ล้านบาท	7	2.099	0.585		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	55	1.864	0.652		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือรายได้รวมขององค์กรต่อปีไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารภายในองค์กร ไม่มีผลกระทบต่อรายได้รวมขององค์กรต่อปี ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

สมมติฐานที่ 36 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.423 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 73 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนกตามจำนวนบุคลากร

(n=78)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	14	2.122	1.083	0.870	0.423
100 – 499	36	2.381	0.868		
500 คนขึ้นไป	28	2.112	0.798		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 37 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.032 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 74 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจ
ติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนก ตามประเภทขององค์กร

(n=78)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.800	0.473	4.780	0.032
เอกชน	63	2.342	0.929		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือ ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ในการนำระบบมอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลมาจากการใช้ความรู้สึกรู้สึกของผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์ในการตรวจ โดยไม่ใช่หลักเกณฑ์ของข้อกำหนดตามมาตรฐาน มอก. 18001 เป็นต้น จึงทำให้ผลออกมาดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 38 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.131 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 75

ตารางที่ 75 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดท่าระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจ
ติดตามภายในองค์กร จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=78)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	33	2.377	0.935	1.940	0.131
มี 1 แห่ง	22	2.078	0.440		
มี 2 แห่ง	10	1.771	0.468		
มากกว่า 2 แห่ง	13	2.517	1.347		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกัน
ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายในขององค์กร ในการนำระบบมอก. 18001: 2542
มาปฏิบัติในองค์กรขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 39 จำนวนลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของ
ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของ
ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : จำนวนลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของ
ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.069 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 76

ตารางที่ 76 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจ
ติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

(n=78)

ลำดับชั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ชั้น	9	2.841	1.393	2.280	0.069
4 ชั้น	24	2.155	0.712		
5 ชั้น	23	2.180	0.599		
6 ชั้น	14	2.265	1.085		
มากกว่า 6 ชั้น	6	1.524	0.334		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยทางด้านการตรวจติดตามภายในองค์กร ในการนำระบบมอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจจะมีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.069 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานที่ 40 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.402 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 77

ตารางที่ 77 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านการตรวจ
ติดตามภายใน (Internal Audit) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=78)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	3	2.429	1.245	0.990	0.402
50 – 199 ล้านบาท	11	2.636	1.206		
200 – 400 ล้านบาท	7	2.347	1.242		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	55	2.148	0.753		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจาก
จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายในองค์กร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 41 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทน
ฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
ตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
(OH&SMR)

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทน
ฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

2. สถิติทดสอบ Oneway ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.974 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 78

ตารางที่ 78 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่าย
บริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามจำนวน
บุคลากร

(n=78)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	14	1.778	1.023	0.030	0.974
100 – 499	36	1.778	0.938		
500 คนขึ้นไป	28	1.730	0.725		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้าน
ตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(OH&SMR) ในการนำระบบมอก.
18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 42 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
ตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
ตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
(OH&SMR)

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทน
ฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.053 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 79

ตารางที่ 79 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยจากตัวแทนฝ่าย
บริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตาม
ประเภทขององค์กร

(n=78)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.370	0.1999	3.850	0.053
เอกชน	63	1.8536	0.9438		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ในการนำระบบ มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจจะมีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.053 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานที่ 43 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครื่องมือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.135 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 80

ตารางที่ 80 เปรียบเทียบความคิดเห็น จากปัจจัยจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=78)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	33	1.976	0.957	1.910	0.135
มี 1 แห่ง	22	1.515	0.210		
มี 2 แห่ง	10	1.422	0.221		
มากกว่า 2 แห่ง	13	1.889	1.406		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 44 ลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

H_1 : ลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.443 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 81

ตารางที่ 81 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากจากตัวแทนฝ่ายบริหาร
ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนกตามลำดับชั้นในการบริหาร

(n=78)

ลำดับชั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ชั้น	9	2.210	1.576	0.950	0.443
4 ชั้น	24	1.722	0.771		
5 ชั้น	23	1.609	0.619		
6 ชั้น	14	1.810	0.852		
มากกว่า 6 ชั้น	6	1.519	0.230		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 45 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

- H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

- ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05
- ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.307 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 82

ตารางที่ 82 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=78)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	3	2.259	1.224	1.220	0.307
50 – 199 ล้านบาท	11	1.950	1.142		
200 – 400 ล้านบาท	7	2.175	1.138		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	55	1.667	0.759		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 46 จำนวนของบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนของบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

H_1 : จำนวนของบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.419 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 83

ตารางที่ 83 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน จำแนกตามจำนวนบุคลากร

(n=78)

จำนวนบุคลากร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
50 – 99	14	2.071	0.840	0.880	0.419
100 – 499	36	1.986	0.768		
500 คนขึ้นไป	28	1.768	0.819		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 47 ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.231 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 84

ตารางที่ 84 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน จำแนกตามประเภทขององค์กร

(n=78)

ประเภทขององค์กร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
รัฐวิสาหกิจ	15	1.700	0.271	1.460	0.231
เอกชน	63	1.976	0.872		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 48 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.421 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 85

ตารางที่ 85 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานจำแนกตามจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

(n=86)

จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ไม่มี	33	2.030	0.881	0.950	0.421
มี 1 แห่ง	22	1.750	0.204		
มี 2 แห่ง	10	1.725	0.249		
มากกว่า 2 แห่ง	13	2.096	1.321		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ ในการนำระบบมอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 49 ลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
แผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัย
ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

H_1 : ลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้าน
แผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.074 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 86

ตารางที่ 86 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านแผนการ
ดำเนินงาน จำแนกตามจำนวนลำดับชั้นในการบริหาร

(n=78)

ลำดับชั้นในการบริหาร	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
3 ชั้น	9	2.583	1.346	2.230	0.074
4 ชั้น	24	1.854	0.556		
5 ชั้น	23	1.707	0.606		
6 ชั้น	14	1.929	0.927		
มากกว่า 6 ชั้น	6	1.792	0.292		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือจำนวนลำดับขั้นในการบริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ ในการนำระบบ มอก.18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจจะมีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.074 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานที่ 50 รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.048 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 87

ตารางที่ 87 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดทำระบบ มอก.18001 จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน จำแนก ตามรายได้รวมขององค์กรต่อปี

(n=78)

รายได้รวมขององค์กรต่อปี	จำนวน	Mean	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	3	2.500	0.866	2.760	0.048
50 – 199 ล้านบาท	11	2.250	0.894		
200 – 400 ล้านบาท	7	2.429	0.875		
สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป	55	1.786	0.734		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : นั่นคือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กร ในระดับ น้อย ปานกลาง มาก ผลกระทบดังกล่าวอาจเกิดจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่องในการจัดทำระบบ หรืออาจเกิดจากปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องของระยะเวลา เป็นต้น จึงทำให้มีผลกระทบต่อองค์กรที่มีรายได้รวมขององค์กรต่ำกว่า 400 ล้านบาท

การวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรของรัฐและรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนต่างๆ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ทั่วประเทศไทยประมาณ 120 องค์กร โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายและเก็บตัวอย่างองค์กรละ 2 ชุด (ตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาหลายตัวแปร ได้วิจารณ์ผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลรูปแบบองค์กร (ตัวแปรอิสระ)

องค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001:2542 เป็นบริษัทเอกชนที่มีจำนวนบุคลากร 100-499 คน เป็นบริษัทที่ไม่มีหน่วยงานในเครือ มีรูปแบบลำดับชั้นในการบริหาร 4 ชั้น เป็นธุรกิจประเภทการผลิตยานยนต์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง และมีรายได้รวมขององค์กรต่อปี 400 ล้านบาทขึ้นไป

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001:2542 (ตัวแปรตาม)

2.1 ด้านขนาดขององค์กร แม้ว่าผลการวิจัยจะสามารถสรุปออกมาได้ว่า ปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กรจะมีเกณฑ์ระดับของค่าเฉลี่ยของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงน้อย แต่เมื่อมองให้ลึกลงไปถึงประเด็นย่อยที่อยู่ในหัวข้อของปัจจัยแล้วพบว่า การมีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง และปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอสมควรในการจัดทำระบบ เป็นปัจจัยย่อยที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นออกมาเป็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเช่นกัน แต่มีค่าน้อยกว่า ดังนั้นจากผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมีจริง ซึ่งวิธีแก้ไขอาจจะกระทำได้โดยกำหนดแผนการนำระบบมาปฏิบัติในองค์กรให้สอดคล้องกับขนาดขององค์กร และในกรณีที่บางองค์กรมีหลายระบบที่ดำเนินการพร้อมกันแต่ยังแยกกันดำเนินการอยู่ก็สามารถที่จะทำได้โดยการรวมระบบต่างๆ ให้กลมกลืนหรือสอดคล้องกัน

2.2 ด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลของการวิจัยสรุปออกมาว่า ระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่เมื่อมองถึงหัวข้อประเด็นย่อยต่างๆ ที่อยู่ในหัวข้อนี้ จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดจากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่ ซึ่งแสดงว่าการนำระบบดำเนินการโดยเฉพาะระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ มอก. 18001 มาใช้มีผลกระทบต่องานประจำที่ทำอยู่เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีเวลาไม่เพียงพอในการทำงานสองด้านไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน คุณภาพของงาน ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานอื่นที่ได้รับผลกระทบเป็นลูกโซ่ ฉะนั้นผู้บริหารขององค์กรต่างๆ

จำเป็นต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับงานประจำที่ทำอยู่และงานที่เพิ่มเข้ามา ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาเหล่านี้สามารถกระทำได้โดยการจัดตั้งหน่วยงานหรือแผนกเฉพาะเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการจัดทำระบบ และมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความพร้อมขององค์กรในการนำระบบมาใช้ รวมทั้งการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติตามอย่างจริงจังและชี้แนะเพื่อสร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยของระบบ ความคุ้มค่าในการลงทุนและความทุ่มเทของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

2.3 ด้านงบประมาณ ผลจากการวิจัยพบว่า ปัญหาหรือปัจจัยที่เกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า หน่วยงานต่างๆ ที่ได้จัดทำระบบการจัดการชีวิตอนามัยและความปลอดภัยหรือ มอก.18001 มีปัญหาด้านงบประมาณไม่มากนัก อาจเป็นเพราะว่ามีการจัดทำแผนงบประมาณไว้ล่วงหน้า ถึงแม้ว่า บางหน่วยงานจะประสบกับปัญหาด้านงบประมาณ ชี้ให้เห็นว่า ยังขาดความพร้อมในการจัดทำแผนงบประมาณเนื่องจากมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายอยู่บ้าง แสดงว่า ปัจจัยด้านงบประมาณเป็นปัจจัยย่อยสำคัญที่ต้องพิจารณา เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมีอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาที่เกิดจากอุปกรณ์เครื่องมือวัดคลื่นแสง เสียง อาจมีความยุ่งยากในการหาสถาบันตรวจสอบหรือบางกรณีอาจต้องส่งไปยังต่างประเทศ ซึ่งไม่มีการเตรียมการด้านเวลาหรืองบประมาณไว้ หรือในกรณีที่เกิดจากการจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับอุปกรณ์ วัสดุไม่เพียงพอ เพราะต้องซื้ออุปกรณ์ Safety เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งอาจจะแก้ไขปัญหาลำนี้โดยการเตรียมความพร้อมและศึกษาความจำเป็นไว้ล่วงหน้าโดยละเอียด ดังนั้น ที่ปรึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงงบประมาณที่แท้จริงว่าต้องใช้เท่าไร คาดการณ์ผลที่จะได้รับจากการนำระบบมาใช้เพื่อเป็นข้ออ้างอิงในการของบประมาณสำหรับการจัดทำและรักษาระบบ เช่น การลดลงของการรักษาพยาบาล การลดลงของค่า Premium ในกองทุนเงินทดแทนการหยุดงาน ค่าล่วงเวลา และลดความเสียหายจากการเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติภัยต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อการตัดสินใจทางการบริหาร ซึ่งผู้บริหารองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ต้องคำนึงถึงความพร้อมด้านงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินการเข้าสู่การจกระบบ รวมถึงการควบคุมดูแลระบบให้สามารถคงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้

2.4 ด้านนโยบายขององค์กร ถึงแม้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การกำหนดนโยบายขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการชีวิตอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) มาปฏิบัติในองค์กร แต่เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่สรุปได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีปัญหาทางด้านนโยบายขององค์กรเกิดขึ้นจริง เช่น นโยบายขององค์กรไม่ครอบคลุมภารกิจ (Mission)

ในกรณีที่ต้องมีการมีภารกิจหลายประการ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นชาวบ้านที่ขาดความกระตือรือร้นในการแสดงความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย พนักงานบางคนไม่เข้าใจเป้าหมายของนโยบาย รวมถึงการขาดการถ่ายทอดนโยบายและการติดตามผลให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง โดยผู้ที่ลงนามในประกาศนโยบายไม่ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของนโยบายอย่างถ่องแท้ ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหานี้อาจกระทำได้โดยการกำหนดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ Framework ให้ชัดเจนก่อนนำนโยบายมาประกาศใช้ และควรมีการทำการประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุความเสี่ยงที่สำคัญและประกาศให้ทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง องค์กรต้องชี้แจงให้เห็นความสำคัญ เช่น การเกิดอุบัติเหตุ การระเบิด อันตรายจากเครื่องจักร เป็นต้น หรือตรวจสอบเปรียบเทียบกับข้อกำหนดมาตรฐาน โดยพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบก่อนประกาศใช้ และผู้ลงนามในนโยบายจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายให้ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดนโยบายผ่านหลายๆ ช่องทาง เช่น ประกาศ ประชุม ชี้แจงด้วยวาจาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ รวมทั้งติดตามการบรรลุ นโยบายและสอบถามเป็นระยะๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านนโยบายขององค์กรอย่างจริงจัง เพราะการนำระบบมาดำเนินการปฏิบัติและการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการกำหนดทิศทางของเป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งยังเป็นการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการนำระบบมาดำเนินการ ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานรับรู้และเข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร

2.5 ด้านการจัดการภายในองค์กร จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ประเด็นปัจจัยที่เกิดจากการจัดการภายในองค์กรไม่มีผลกระทบต่อการระบอบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001) มาใช้ เพราะมีระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า องค์กรส่วนใหญ่ที่ใช้ระบบนี้ไม่มีปัญหาจากปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร เนื่องจากสรุปผลจากแบบสอบถาม พบว่ามีบางหน่วยงานที่มีปัญหายู้งาย เช่น ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานบางกลุ่มที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กร เช่น ขาดความร่วมมือ ขาดความศรัทธา ขาดความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ต่างคนต่างทำงานของตนเอง ปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขโดยการกำหนดโครงสร้างของงานให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของบุคลากรมากขึ้น สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อมั่นใจได้ว่าทุกคนเข้าใจและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ก่อนลงมือปฏิบัติและวัดผล โดยไม่มอบหมายความรับผิดชอบให้เป็นหน้าที่ของคณะทำงานเฉพาะกลุ่มเท่านั้น จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ว่าผลจากการวิจัยจะแสดงว่าการจัดการในองค์กรมีผลกระทบต่อการนำระบบมาใช้ไม่มากนัก แต่ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นว่ามีสาเหตุมาจากข้อจำกัดหรืออุปสรรคใด เพื่อลดหรือป้องกันปัญหาที่อาจจะ

เกิดขึ้นได้ จะทำให้การดำเนินการของระบบการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง

2.6 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีระดับของผลกระทบอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า ปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการชีวิตอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001) มาดำเนินการไม่มากนัก หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการจัดทำระบบนี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี ทำให้ไม่มีผลกระทบต่อการจัดทำระบบและการดำเนินการของระบบ อาจมีเพียงบางองค์กรที่พบว่า ผู้บริหารขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหารไม่เข้าใจถึงความสำคัญของพนักงานเมื่อถูกมอบหมายให้จัดทำระบบไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานประจำ อีกทั้งยังมีการติดตามงานในหน้าที่ของพนักงานคนนั้นมากเกินไป ตลอดจนการขาดการใส่ใจที่ส่งเสริมให้พนักงานจัดทำระบบ เป็นต้น สำหรับวิธีแก้ปัญหา คือ ควรแยกพนักงานเฉพาะกลุ่มสำหรับการจัดทำระบบ โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลาหนึ่งปี ควรมีหน่วยงานเฉพาะสำหรับการดูแลระบบและคอยติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติตามระบบอย่างต่อเนื่อง หรือมีระบบการให้รางวัลสำหรับการจัดทำและดูแลรักษาระบบ เป็นต้น

2.7 ด้านการสื่อสาร ผลจากการวิจัย สรุปได้ว่า ปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยด้านการสื่อสารไม่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการชีวิตอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001) มาดำเนินการ เนื่องจากระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า ภาพรวมขององค์กรหรือหน่วยงานที่ได้ดำเนินการจัดทำระบบให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การเผยแพร่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผลจากการวิจัยจะแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารไม่มีผลกระทบต่อการนำระบบนี้มาใช้ แต่หากพิจารณาถึงประเด็นย่อยในหัวข้อนี้พบว่า บางองค์กรหรือหน่วยงานมีปัญหาด้านการสื่อสารอยู่บ้าง เช่น ขาดการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ขาดการนำข้อมูลของระบบไปปฏิบัติอย่างจริงจัง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการสื่อสารข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไปยังระดับปฏิบัติการยังไม่ทั่วถึง วิธีแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อทบทวนบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน หรือประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้รับทราบและถือปฏิบัติทั่วกัน เป็นต้น

2.8 ด้านการตรวจติดตามภายใน ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายในไม่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) มาดำเนินการ เนื่องจากระดับของค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า องค์กรส่วนใหญ่ไม่ประสบปัญหาที่เกิดจากการตรวจติดตามภายใน หรือ Internal Audit ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ตรวจประเมิน(Auditor) มีพื้นฐานการตรวจสอบจากระบบที่ดำเนินการอยู่แล้วในบางองค์กร เช่น ISO 9002, ISO 14001 และมีบางองค์กรประสบกับปัญหาจากประเด็นย่อยของการตรวจติดตามภายใน อยู่บ้าง เช่น ผู้ตรวจประเมินไม่มีมาตรฐานในการตรวจ การใช้ความรู้สึกลงในการตรวจประเมิน ตำแหน่งของผู้ตรวจประเมินต่ำกว่าผู้ถูกตรวจประเมิน การแก้ไขตามใบรายงานความไม่ถูกต้องของสิ่งที่ทำตามระบบ (CAR) ไม่มีการติดตามและตรวจสอบอย่างจริงจัง ตลอดจนถึงคุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินไม่เหมาะสม ผลสรุปจากแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ตรวจประเมินมีเวลาในการตรวจประเมินค่อนข้างน้อย เนื่องจากภาระงานประจำมาก หรือ Lead Auditor ที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนน้อย ทำให้การตรวจประเมินไม่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังเท่าที่ควร คณะผู้ตรวจประเมินจากบางหน่วยงานเป็นชาวบ้านระดับหัวหน้างาน เนื่องจากกระบวนการทำงานอาศัยฝีมือระดับชาวบ้านก็เพียงพอ แม้ว่าจะมีการอบรมผู้ตรวจประเมินภายใน แต่ก็ไม่ได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะข้อจำกัดด้านเวลาในการตรวจประเมิน เช่น บางครั้งเครื่องจักรเสีย ทำให้การตรวจประเมินขาดความต่อเนื่อง เป็นต้น วิธีแก้ปัญหามีหลายวิธีที่สามารถทำได้โดยการจัดให้มีการอบรม ทบทวนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ตรวจประเมินอย่างจริงจัง หรือ จัดตั้งหน่วยงานตรวจประเมินขึ้นเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรเพื่อทำหน้าที่ตรวจประเมินภายใน แทนการแต่งตั้งพนักงานเป็นผู้ตรวจประเมิน เนื่องจากพนักงานมีความรู้ความสามารถและเวลาในการตรวจประเมินไม่เพียงพอ

2.9 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ผลจากการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทน OH&SMR สำหรับองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า ปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) มาดำเนินการ อาจกล่าวได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่มีปัญหาหรือมีปัญหาเพียงส่วนน้อยจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ ขาดการเป็นนักตรวจสอบที่ดี ไม่มีการกำกับดูแลการทำงานของระบบ ขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการกับปัญหา ขาดการรับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน และไม่มีควมรับผิดชอบในการจัดการปัญหา ตลอดจนขาดการมี ทำให้การทำงานมีอุปสรรคและไม่ราบรื่น วิธีแก้ปัญหามีหลายวิธีที่สามารถทำได้

โดยการจัดสรรตำแหน่ง OH&SMR อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้อาวุโส แต่ควรพิจารณาความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นสำคัญ

2.10 ด้านแผนการดำเนินงาน ผลจากการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่า องค์กรส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการชีวิตอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) มีการวางแผนและกำหนดแผนงานจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดทำระบบเป็นอย่างดี ทำให้ไม่มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพียงส่วนน้อยมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน เช่น ปัญหาที่เกิดจากแผนการดำเนินงานที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามระยะเวลาที่กำหนด สาเหตุอาจเกิดจากพนักงานไม่ปฏิบัติตามแผน หรือแผนงานที่กำหนดเชื่อมโยงกับงบประมาณในส่วนของ Calibration เครื่องมือ เนื่องจากภายในประเทศมีเครื่องมือบางอย่างไม่เพียงพอ ต้องส่งต่างประเทศ ทำให้แผนงานไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา เป็นต้น วิธีแก้ปัญหามีหลายวิธีที่สามารถทำได้โดยการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการระดมสมอง การติดตามแผนอย่างต่อเนื่องและควรกำหนดรางวัลสูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนงาน พร้อมกับเสนอสำนักงานรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม (สมอ.) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาความพร้อมของการ Calibration ในประเทศว่ามีความพร้อมเพียงใด

2.11 ผลที่เกิดขึ้นภายหลังที่ได้รับการรับรองระบบ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการได้รับการรับรองระบบในสองส่วน คือ ผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการรับรองระบบตามทัศนคติหรือความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบริหาร และผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการรับรองระบบตามทัศนคติหรือความคิดเห็นของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นอยู่ในเกณฑ์บวก แสดงว่า องค์กรหรือหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการจัดทำระบบตามความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบริหารเห็นว่าดีขึ้น ส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการแสดงความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยมากขึ้น และผลสรุปจากแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 80 มีความเห็นว่า ภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของบุคลากรภายนอกดีขึ้น ประการสำคัญคือตัวแทนของฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอุบัติเหตุในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่ให้ข้อมูลเพ่งได้รับการรับรองการจัดทำระบบ ซึ่งอาจจะไม่ได้เก็บสถิติข้อมูล

เกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เป็นทางการอย่างเพียงพอ จึงไม่สามารถระบุผลที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน ส่วนความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายบริหารบางองค์กรที่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา พบว่า มีทั้งแง่บวกและแง่ลบ กล่าวคือ แ่บวกได้แก่ ผลดีหรือผลบวกที่องค์กรได้รับภายหลังจากการจัดทำระบบและการนำบริษัทเข้าสู่การบริหารระบบ มอก.18001 รวมถึงภาพลักษณ์ของบริษัทต่อบุคคลภายนอก ตลอดจนความมั่นใจของบุคคลภายนอกที่มีต่อบริษัท ค่าใช้จ่ายลดลง ค่าชดเชยและความสูญเสียจากอุบัติเหตุต่างๆ น้อยลง

ส่วนในแง่ลบ บางหน่วยงานมีความเห็นว่า ระบบ มอก.18001 เป็นของไทย ความน่าเชื่อถือน้อยในส่วนของที่ปรึกษา ผู้ตรวจประเมิน ตัวอย่างเช่น การขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงอย่างแท้จริง ทำให้ต้องใช้เวลามากกับการประเมินความเสี่ยง ต้องทำหลายครั้ง ผู้ตรวจประเมินและที่ปรึกษาพยายามโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามที่ตนเองยึดถือ โดยไม่ได้ดูที่ผลและคาดหวังจากตัวอย่างที่เลียนแบบกันมาเป็นทอดๆ ผู้ตรวจประเมินและที่ปรึกษาควรมีจุดยืนตามความถนัดและสิ่งที่ทำอยู่ เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงมีวิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับธุรกิจไม่ควรยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง จะทำให้ไม่เกิดผลเท่าที่ควร ส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความเห็นว่า อุบัติเหตุในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนประเด็นอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการแสดงความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยมากขึ้น และที่มีความคิดเห็นมากกว่าร้อยละ 90 คือ การมีภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาบุคคลภายนอก ส่วนของความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบางองค์กร คือ แนวคิดของระบบ มอก.18001 เป็นเรื่องที่ดี แต่รูปแบบในการนำมาใช้งาน (Implementation) ยังไม่ดีเท่าที่ควร บางเรื่องไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ เนื่องจากบางครั้ง ผู้ตรวจประเมินไม่เข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรหรือลักษณะขององค์กรอย่างแท้จริง

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบท่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (มอก. 18001:2542) มาปฏิบัติในองค์กรจากองค์กรต่างๆ ที่ดำเนินการจัดทำระบบและได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน มอก. 18001: 2542 ที่มีอยู่ทั่วประเทศประมาณ 120 องค์กร ในแต่ละประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมต่อไปนี้

- ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก
- กระจกและผลิตภัณฑ์กระจก
- สารเคมีและผลิตภัณฑ์เคมี
- อาหารและเครื่องดื่ม
- เครื่องจักรกลและเครื่องมือไฟฟ้า
- ผลิตภัณฑ์อื่นๆจากแร่โลหะ
- การผลิตเครื่องแต่งกาย การตกแต่ง และการย้อมสีขนสัตว์
- การผลิตเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคอมพิวเตอร์
- การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง
- การจ่ายไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน
- เหล็ก/เหล็กกล้า/โลหะมีค่า/การหล่อโลหะ
- วิทยุ/โทรทัศน์/อุปกรณ์โทรคมนาคม

ดังนั้นขอบเขตการวิจัยจึงครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบหรือลักษณะขององค์กรคือจำนวนพนักงาน, ประเภทขององค์กร, จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ, ลำดับขั้นในการบริหาร, ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม และรายได้รวมขององค์กรต่อปี โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวแทนฝ่ายบริหารและกลุ่มตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งปัจจัยที่นำมาพิจารณาในส่วน of ตัวแทนฝ่ายผู้บริหาร ประกอบไปด้วยขนาดขององค์กร, ทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ, งบประมาณ, นโยบายขององค์กร, การจัดการภายในองค์กร, และในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่นำมาพิจารณาคือ การสนับสนุน

จากผู้บริหาร, ระบบการสื่อสารภายในองค์กร, การตรวจติดตามภายใน, และแผนการในการดำเนินการจัดทำระบบ

จากนั้นจึงทำการรวบรวมข้อมูลขององค์กรโดยจัดทำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังองค์กรดังกล่าวที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ในประเทศไทยประมาณ 120 องค์กร ใช้สูตรในการคำนวณ ขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence) 95 % เท่ากับ 92 องค์กร และได้รับการตอบรับกลับมาจำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.48 ของแบบสอบถามทั้งหมด

หลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2551 จนกระทั่งถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2552 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลจริงเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อตอบคำถามในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมประมวลผลทางสถิติ (Minitab) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t การวิเคราะห์ความแปรปรวนกรณีจำแนกทางเดียว (One Way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Mann-Whitney Test และหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05 และสรุปผลวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะมีจำนวนบุคลากร 100 – 499 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0233 รองลงมา 500 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.3721 และ 50 – 99 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6047 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะเป็นองค์กรประเภทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 82.5581 รองลงมาเป็นองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 17.4419 ซึ่งในกลุ่มตัวอย่างนี้ไม่มีองค์กรของรัฐเลย กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะเป็นองค์กรที่ไม่มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ คิดเป็นร้อยละ 45.3488 รองลงมา มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.5814 มีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมากกว่า 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.4419 และมีบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.6279 ตามลำดับ โดย จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือสูงสุด 180 แห่ง

และจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือต่ำสุด 0 แห่ง กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001:2542) จะมีลำดับชั้นในการบริหาร 4 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 30.2326 รองลงมา มีลำดับชั้นในการบริหาร 5 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 26.7442 มีลำดับชั้นในการบริหาร 6 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 20.9302 มีลำดับชั้นในการบริหาร 3 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 11.6279 และมีลำดับชั้นในการบริหารมากกว่า 6 ชั้น คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ตามลำดับชั้น ลำดับชั้นในการบริหารสูงสุด 11 ชั้น ลำดับชั้นในการบริหารต่ำสุด 3 ชั้น กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะเป็นธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทการผลิตยานยนต์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง คิดเป็นร้อยละ 13.9535 รองลงมาเป็นธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ คิดเป็นร้อยละ 11.6279 ประเภทสารเคมีและผลิตภัณฑ์เคมี คิดเป็นร้อยละ 9.3023 ประเภทอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ประเภทเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ประเภทวิทยุ/โทรทัศน์/อุปกรณ์โทรคมนาคม คิดเป็นร้อยละ 8.1395 ประเภทยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก คิดเป็นร้อยละ 5.814 ประเภทการผลิตเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 5.814 ประเภทอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 4.6512 ประเภทการจ่ายไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ประเภทผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากแร่โลหะ คิดเป็นร้อยละ 2.3256 ประเภทเหล็ก/เหล็กกล้า/โลหะมีค่าและการหล่อโลหะ คิดเป็นร้อยละ 2.3256 ประเภทการผลิตเครื่องแต่งกาย การตกแต่ง การย้อมสีขนสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 1.1628 กลุ่มตัวอย่างหน่วยงานหรือองค์กรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) จะมีรายได้รวมขององค์กรต่อปี สูงกว่า 400 ล้านบาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.7674 รองลงมา รายได้รวมขององค์กรต่อปี 50 – 199 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.7907 มีรายได้รวมขององค์กรต่อปี 200 – 400 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9.3023 และ มีรายได้รวมขององค์กรต่อปี ต่ำกว่า 50 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 5.814 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การวิจัยตามข้อคำถามที่ว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) มาปฏิบัติในองค์กร เพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ผลสรุปดังตารางที่ 88 และ 89 ตามลำดับ ตลอดจนถึงผลที่ได้รับหลังการรับรองการจัดทำระบบมอก. 18001: 2542 ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 90

ตารางที่ 88 สรุปผลการวิจัยในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร

ปัจจัย	ส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร				
	ขนาด	บุคลากร	งบประมาณ	นโยบาย	การ
	องค์กร	ในแง่ของ			จัดการ
		การปฏิบัติ			
1) จำนวนบุคลากร	✓	✓	×	×	×
2) ประเภทขององค์กร	✓	×	×	×	×
3) จำนวนหน่วยงานในเครือ	✓	×	×	×	×
4) ลำดับชั้นในการบริหาร	✓	×	×	×	×
5) รายได้รวมขององค์กรต่อปี	✓	×	×	×	×

หมายเหตุ ✓ = มีผลกระทบที่ 95% ความเชื่อมั่น, O = มีผลกระทบที่ 90% ความเชื่อมั่น

และ × = ไม่มีผลกระทบ

จากตารางที่ 88 จากการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารได้ผลสรุปว่า

1. จำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กรและบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบหรือปัจจัยด้านขนาดขององค์กรและบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ มีผลกระทบต่อจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนแตกต่างกันขององค์กรในความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ประเภทขององค์กรที่ไม่เหมือนกันมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านขนาดขององค์กรในความคิดเห็นของผู้บริหารหรือปัจจัยด้านขนาดขององค์กรในความคิดเห็นของผู้บริหารขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านขนาดขององค์กรหรือปัจจัยด้านขนาดขององค์กรมีผลกระทบต่อจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกันในความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จำนวนลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านขนาดขององค์กร หรือปัจจัยด้านขนาดขององค์กรมีผลกระทบต่อจำนวนลำดับชั้นการบริหารที่แตกต่างกันในความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จำนวนรายได้รวมขององค์กรที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านขนาดขององค์กร หรือปัจจัยด้านขนาดขององค์กรมีผลกระทบต่อจำนวนรายได้รวมขององค์กรต่อปีในความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. จำนวนบุคลากร, ประเภทขององค์กร, จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ, ลำดับชั้นในการบริหารและรายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่องบประมาณ, นโยบาย, และการจัดการภายในองค์กรในความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 89 สรุปผลการวิจัยในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ปัจจัย	ส่วนของตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการ				
	การสนับสนุน จากผู้บริหาร	การ สื่อสาร	การตรวจ ติดตาม ภายใน	ที่ปรึกษา (OH& SMR)	แผนการ ดำเนินงาน
1) จำนวนบุคลากร	×	×	×	×	×
2) ประเภทขององค์กร	×	×	×	O	×
3) จำนวนบริษัทในเครือ	×	×	×	×	×
4) ลำดับชั้นในการบริหาร	×	×	×	×	O
5) รายได้รวมองค์กรต่อปี	O	×	×	×	×

หมายเหตุ ✓ = มีผลกระทบที่ 95% ความเชื่อมั่น, O = มีผลกระทบที่ 90% ความเชื่อมั่น
และ × = ไม่มีผลกระทบ

จากตารางที่ 89 จากการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและปัจจัยตามในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการได้ผลสรุปว่า

1. จำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ต่อการสื่อสาร, ต่อการตรวจติดตามภายใน, ต่อตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, และแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบในความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อาจจะมีผลกระทบในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ 90% ความเชื่อมั่น

2. ประเภทขององค์กรที่ไม่เหมือนกันไม่มีผลกระทบต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ต่อการสื่อสาร, ต่อการตรวจติดตามภายใน, ต่อตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, และแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบในความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ต่อการสื่อสาร, ต่อการตรวจติดตามภายใน, ต่อตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, และแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบในความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จำนวนลำดับขั้นในการบริหารที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ต่อการสื่อสาร, ต่อการตรวจติดตามภายใน, ต่อตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, และแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบในความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 05 แต่อาจจะมีผลกระทบในส่วน of แผนการดำเนินงานที่ 90% ความเชื่อมั่น

5. จำนวนรายได้รวมขององค์กรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ต่อการสื่อสาร, ต่อการตรวจติดตามภายใน, ต่อตัวแทนฝ่ายบริหารด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, และแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบในความคิดเห็นของตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อาจจะมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ 90% ความเชื่อมั่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าปัจจัยที่เกิดขึ้นทั้งหมดในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการไม่มีผลกระทบต่อรูปแบบขององค์กรนั่นเอง

ตารางที่ 90 ระดับความคิดเห็นหลังจากได้รับการรับรองระบบ

ปัจจัยหรือผลกระทบหลังจากได้รับ การรับรองระบบ	ในส่วน of ตัวแทน		ในส่วน of ตัวแทน	
	ฝ่ายบริหาร		พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	
	ค่าเฉลี่ย ปัจจัย	ระดับความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย ปัจจัย	ระดับความ คิดเห็น
- ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น	4.488	เห็นด้วย	4.513	เห็นด้วย
- สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น	4.349	เห็นด้วย	4.333	เห็นด้วย
- ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น	4.395	เห็นด้วย	4.205	เห็นด้วย
- ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสดงความรับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น	4.279	เห็นด้วย	3.949	เห็นด้วย
- อุบัติเหตุด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง	4.07	เห็นด้วย	3.909	เห็นด้วย
- ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น	4.674	เห็นด้วย	4.615	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม	4.376	เห็นด้วย	4.254	เห็นด้วย

สรุปในภาพรวมทั้ง ในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารและในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่กลุ่มตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่มีการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001: 2542) มาปฏิบัติในองค์กร หลังจากได้รับการรับรองระบบในความคิดเห็น of ตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จะเห็นว่าผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ไม่แตกต่างกันมาก จะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงน้อย นั่นคือการนำระบบนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กรเป็นเรื่องที่ดี เพราะผลที่ได้คือ อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลงทำให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยมากขึ้น สุขภาพและความปลอดภัย

ของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ช่วยทำให้พนักงานปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงานช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดี ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสดงความรับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น ทำให้พนักงานมีจิตสำนึกในการทำงานด้วยความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังมากขึ้น มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับความปลอดภัยทุกครั้งที่ทำงานวิกฤตภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น ทำให้สถิติอุบัติเหตุของพนักงานมีแนวโน้มลดลงทำให้หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ทำให้งานของท่านมีระบบระเบียบมากขึ้นลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลพนักงานกรณีที่เกิดความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานลงได้ดังแสดงในตารางที่ 88, 89 และ 90 ตามลำดับ และทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติงานแบบเดิม และเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจตลอดเวลา เพราะผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น นอกจากจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองแล้วยังส่งผลกระทบไปถึงบุตร ภรรยา พ่อแม่ พี่น้องอีกด้วย ซึ่งเป็นความสูญเสียที่เกินกว่าที่คาดคิดหรือเรียกกลับคืนมาได้ บางครั้งอุบัติเหตุยังทิ้งร่องรอยความขมขื่นเอาไว้อีกตลอดชีวิต เช่น ความพิการ ความเจ็บปวดทรมาน บางธุรกิจอุตสาหกรรมอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นอาจหมายถึงความสิ้นเนื้อประดาตัวไม่เพียงแต่ขององค์กรยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมและสังคมโดยรอบอีกด้วย และยังครอบคลุมถึงแนวทางในการป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและอุบัติเหตุต่างๆ ต่อผู้ปฏิบัติงานและสังคมโดยรอบ ทั้งในองค์กรเองและภายนอกองค์กรหรือชุมชนใกล้เคียง และยังใช้เป็นข้อกำหนดในการตรวจประเมินของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) เพื่อให้การรับรองระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ควรส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมีส่วนร่วมในการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) มาปฏิบัติในองค์กร เพื่อให้การลดและการควบคุมการเกิดอุบัติเหตุก่อเกิดประโยชน์สูงสุด ตรงต่อความพึงพอใจและความต้องการของพนักงาน

2. การนำระบบนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001: 2542) มาปฏิบัติในองค์กรที่ดีควรคำนึงถึงหลักแห่งความเป็นธรรม ประสิทธิภาพ ในการทำงานในองค์กร ความยืดหยุ่น การวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์ ความสามารถในการรับผิดชอบขององค์กร

3. ควรริเริ่มและส่งเสริมการนำระบบนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กร เพื่อแก้ปัญหาความต้องการ ทางสวัสดิการของพนักงาน และเป็นการลดภาระความรับผิดชอบขององค์กร

4. ควรส่งเสริมการการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กรของบริษัทเพิ่มมากขึ้น ในการสื่อสารต่างๆ ที่บริษัทมีอยู่ เพื่อให้กลุ่มพนักงานทุกระดับได้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ และสร้างความชัดเจนในสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่น การอบรม การจัดประชุม สัมมนา เป็นระยะเวลาอย่างต่อเนื่องให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001: 2542 มาปฏิบัติในองค์กรให้ทันสมัย การให้คำปรึกษาทางด้านสวัสดิการให้ทันสมัย การให้คำปรึกษาทางด้านสวัสดิการเพื่อความอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงสัมภาษณ์ (Interview) ประกอบการวิจัยเชิงสำรวจควบคู่กันไป เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการยืนยันถึงผลที่ได้จากการวิจัย

2. การศึกษาวิจัยข้อมูลในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ฉะนั้นควรมีการติดตามถึงผลของการส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) ทางไปรษณีย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับมากที่สุด

3. ควรศึกษาถึงความเป็นไปได้ถึงความเหมาะสมในการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001:2542 มาดำเนินการในแต่ละประเภทธุรกิจ เนื่องจากความเสี่ยงทางด้านอุบัติเหตุในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมหรือธุรกิจรุนแรงไม่เท่ากัน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2542. ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2542) ออกตาม
พรบ. โรงงาน พ.ศ. 2535 เรื่องมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน.
กระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ.
- กิตติ อันทรานนท์. 2544. วิศวกรรมความปลอดภัย. วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระ
บรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพฯ.
- เฉลิมพล วงศ์อัมไชย. 2538. การลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา และ พงศ์ชนัน เหลืองไพบูลย์. 2551. การออกแบบและวิเคราะห์การ
ทดลอง. บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, กรุงเทพฯ.
- เผ่าพิมล สุขสุสร. 2544. การพัฒนาโรงงานเข้าสู่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
(มอก.18001) กรณีศึกษาบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทยา วาระดี. 2539. การปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบ ISO 9000 มาปฏิบัติ กรณีศึกษาบริษัท
ไมโครโพลิส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรา มิ่งไม้. 2543. การศึกษาความเป็นไปได้ของการนำระบบคุณภาพ ISO 9002 มาใช้กับการ
บริหารงานของกองตรวจคนเข้าเมือง ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2543. หลักเกณฑ์การชี้บ่งอันตราย การประเมินความเสี่ยงและ
การจัดทำแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยง.

สถิต โสภาราษฎร์. 2541. ผลกระทบของการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ระบบมาตรฐาน ISO
9000: กรณีศึกษาโรงงานผลิตมาตรวัดน้ำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมยศ นาวิการ. 2533. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. บรรณกิจเทรดดิ้ง, กรุงเทพฯ.

สมโภชน์ แพงบุปผา. 2540. การใช้ระบบความปลอดภัยสมัยใหม่กับโรงไฟฟ้า กรณีศึกษาการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

สุธี สมุทธะประภูต. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์บริษัทสยามกลการและ
นิสสัน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวิธาน มนแพงสานนท์. 2545. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows. บริษัท ซี
เอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), กรุงเทพฯ.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2543. คู่มือการจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย มอก. 18001.

อนุชา วงศ์ไพบูลย์. 2539. ผลของระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่ที่มีต่ออัตราการ
เกิดอุบัติเหตุ: กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เอนก บุรณะภักดี. 2545. ทักษะที่มีต่อโครงการประเมินระบบบริหารความปลอดภัยอาชีว-
อนามัยและสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในเครือเจริญโภคภัณฑ์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

American National Standards Institute. 1973. **American National Standards {ANSI Z16, 1 1967 (R1973)}**, USA.

Baron, A. and M. Walters. 1994. **The Culture Factor Corporate and International Perspection.** Great Britain Short Run Press Ltd.

Foster, M.G. 1973. **Traditional Societies and Technological Change.** Harper & Row Publish, Inc., New York.

Roger, E.M. and F.F. Shoemaker. 1971. **A Cross Culture Approach. Communication of Innovation.** 2nd ed. Free Press. New York.

Roger, E.M. 1983. **Diffusion of Innovation.** 3rd ed Free Press, New York.

Schein, E.H. 1992. **Organization Culture and Leadership Inded.** San Freneises Jossey, Bass Publishers.

Singh, J.P. Choosing Human Resources Development Interventions. **Vikalpa 14** (Jan-Mar 1989): 35-41.

Sorod, Bung-On. 1991. **The Influence of National and Organization Cultures on Managerial Values, Attitudes, and Performance (National Cultures).** The University of Utah.

Swal, C. 1995. **Organization Structure & Proeesses.** Great Britain Blackwell Publishers Ltd

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

*******แบบสอบถามสำหรับตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)**
แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก. 18001 มาปฏิบัติในองค์กร”

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อสอบถามถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก. 18001 ที่ดำเนินการอยู่ในหน่วยงานของท่าน ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมความปลอดภัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำหรับข้อมูลที่ท่านตอบนี้ขอรับรองว่าจะเป็นความลับและนำไปเพื่อประเมินผล วิเคราะห์และสรุปเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่เป็นจริง แล้วส่งทางไปรษณีย์ด้วยซองที่แนบมาพร้อมนี้ภายในวันที่ **20 มกราคม .2552** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นายสมยศ เสาะหาอึ้ง
 โทรศัพท์ 0-86881-8725

ข้อมูลรูปแบบองค์กร

1. หน่วยงานของท่านมีพนักงานทั้งหมด (อ้างอิงกฎกระทรวงเรื่อง “กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ กระทรวงแรงงาน)

50-99 คน	100-499 คน
500 คนขึ้นไป	

2. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงาน

หน่วยงานของรัฐ	รัฐวิสาหกิจ
เอกชน	อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. มีบริษัทในเครือหรือหน่วยงานในเครือหรือไม่

มี	ไม่มี
ถ้ามีกี่แห่ง(ไม่รวมบริษัทแม่)	1 แห่ง 2 แห่ง
	มากกว่า 2 แห่ง โปรดระบุจำนวน.....

4. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาขององค์กรในลักษณะ

แคบ	กว้าง	และ
มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทั้งหมด		
3 ชั้น	4 ชั้น	5 ชั้น 6 ชั้น อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ธุรกิจของท่านเป็นธุรกิจเกี่ยวกับ

ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก
 กระจกและผลิตภัณฑ์กระจก
 สารเคมีและผลิตภัณฑ์เคมี
 อาหารและเครื่องดื่ม
 เครื่องจักรกลและอุปกรณ์
 ผลิตภัณฑ์อื่นๆจากแร่โลหะ
 การผลิตเครื่องแต่งกาย การตกแต่ง และการย้อมสีขนสัตว์
 การผลิตเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคอมพิวเตอร์
 การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง
 การจ่ายไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน
 เหล็ก/เหล็กกล้า/โลหะมีค่า/การหล่อโลหะ
 วิทยุ/โทรทัศน์/อุปกรณ์โทรคมนาคม

6. รายได้รวมขององค์กรต่อปี

ต่ำกว่า 50 ล้านบาท 50 - 199 ล้านบาท
 200 - 400 ล้านบาท สูงกว่า 400 ล้านบาท

ด้านขนาดขององค์กร

ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นต่อไปนี้ในการจัดทำระบบจากขนาดองค์กรของท่านที่มีอยู่เกิดขึ้นในระดับใด โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (มาก = 5
 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก1 ด้านขนาดขององค์กร

ปัจจัย	5	3	1
มีบุคลากรในหน่วยงานมากทำให้มีปัญหาในการประเมินความเสี่ยง			
มีหน่วยงานภายในองค์กรมาก			
มีความยุ่งยากในการประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ			
มีความยุ่งยากสำหรับการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำระบบ			
มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรไม่ทั่วถึง			
ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรทำให้ต้องใช้เวลาพอควรในการจัดทำระบบ			
มีความยุ่งยากในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดทำระบบ			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

ด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ที่เกิดขึ้นในแต่ละข้อเกี่ยวกับทางด้านบุคลากรมีในระดับใด โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก2 ด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

ปัจจัย	5	3	1
เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาเพราะมีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่			
มีงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่มิอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการจัดทำระบบ			
ปัญหาจากการแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบที่มีความรู้ความสามารถ			
ปัญหาในกรณีที่ต้องจัดให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ			
ปัญหาจากการไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน			
ปัญหาจากความขัดแย้งภายในองค์กรในกรณีแต่งตั้งทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ			
เกิดจากผู้ปฏิบัติงานคิดว่ามีงานเพิ่มขึ้นแต่เงินเดือนเท่าเดิมเลยไม่อยากจะทำระบบ			
เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติของระบบ			
เกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ			
ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าการที่จะลดอุบัติเหตุไม่จำเป็นที่จะต้องจัดทำระบบ			
ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังในการปฏิบัติตามระบบ			
ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจหรือคำนึงเกี่ยวกับความปลอดภัย เลยไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบ			
ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากจะทำหรือไม่เห็นด้วยในการจัดทำระบบเพราะไม่อยากจะมีการเพิ่มความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

ด้านงบประมาณ

ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นต่อไปนี้ในแต่ละข้อเกี่ยวกับทางด้านงบประมาณในการจัดทำระบบมีหรือไม่ ถ้ามีจะอยู่ในระดับใด โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก3 ด้านงบประมาณ

ปัจจัย	5	3	1
ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างที่ปรึกษา			
ปัญหาจากการทำงานล่วงเวลาของทีมงาน (Working Group) ในการจัดทำระบบ			
ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่ให้การรับรอง(CB) ในการตรวจสอบเบื้องต้น			
ปัญหาจากค่าใช้จ่ายของผู้ตรวจประเมิน (Auditor)			
ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับการรับรองระบบ (Certificate Body)			
ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามระบบ(Surveillance)			
ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Pre-assessment ก่อนที่จะครบกำหนดอายุใบรับรองในกรณีที่มีความประสงค์ที่จะขอรับการรับรองระบบต่อ			
ปัญหาจากค่าใช้จ่ายในการ Calibrate เครื่องมือในการตรวจวัดแสง,เสียง,ความร้อน เป็นต้น			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

ด้านนโยบายขององค์กร

ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นต่อไปนี้ในแต่ละข้อเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร มีอยู่ในระดับใด โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (มาก = 5
ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก4 ด้านนโยบายขององค์กร

ปัจจัย	5	3	1
แนวนโยบายที่ใช้ในการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน			
นโยบายอ่านแล้วยังไม่สามารถที่จะทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แท้จริง			
นโยบายที่นำมาใช้ไม่มีความสอดคล้องกับธุรกิจที่มีอยู่			
ไม่มีการชี้แจงถึงนโยบายในการจัดทำระบบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วถึง			
นโยบายที่ประกาศไม่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง			
นโยบายที่ใช้ในการควบคุมอุบัติเหตุ ไม่มีประสิทธิภาพ			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ด้านการจัดการในองค์กร

ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นต่อไปนี้ในแต่ละข้อเกี่ยวกับการจัดการในองค์กร มีอยู่ในระดับใด

โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

(มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก5 ด้านการจัดการในองค์กร

ปัจจัย	5	3	1
มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบไม่มีความชัดเจน			
มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบไม่มีความเหมาะสม			
มีการจัดทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะแบบ one-way (สื่อสารทางเดียว หรือส่งอย่างเดียวไม่มีการตอบรับ)			
มีการทำเอกสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร			
การดูแลปรับปรุงระบบไม่มีความสม่ำเสมอ			
มีการกำหนดนโยบายที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วทั้งองค์กรที่นำระบบมาดำเนินการ			
มีความคิดเห็นที่แตกแยกกันในที่ประชุมของผู้บริหารหรือคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำระบบหรือร่างนโยบาย			
ไม่มีแผนการจัดการกับปัญหาที่ฉุกละหุกในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดทำระบบ			
ไม่มีการเตรียมแผนรองรับจัดการกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างจัดทำระบบ			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ

ท่านคิดว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบแล้วเป็นอย่างไร โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน
(เห็นด้วยมาก = 5 เห็นด้วยปานกลาง = 3 ไม่เห็นด้วย = 1)

ตารางผนวกที่ 6 ผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้รับการรับรองระบบ

ปัจจัย	5	3	1
ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น			
สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น			
ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น			
ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสดงความรับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น			
อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง			
ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

*****แบบสอบถามสำหรับทีมงาน (Working Group) ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมอก. 18001 มาปฏิบัติในองค์กร”

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อสอบถามถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการนำระบบ มอก.
18001 ที่ดำเนินการอยู่ในหน่วยงานของท่าน ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาใน
ระดับมหาบัณฑิตหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมความปลอดภัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำหรับข้อมูลที่ท่านตอบนี้ขอรับรองว่าจะเป็นความลับและนำไปเพื่อ
ประเมินผล วิเคราะห์และสรุปเท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่
เป็นจริง แล้วส่งทางไปรษณีย์ด้วยซองที่แนบมาพร้อมนี้ภายในวันที่ ..20 มกราคม..2552
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นายสมยศ เสาะหาying
โทรศัพท์ 0-86881-8725

ข้อมูลรูปแบบองค์กร

1. หน่วยงานของท่านมีพนักงานทั้งหมด (อ้างอิงกฎกระทรวงเรื่อง “กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ กระทรวงแรงงาน)

50-99 คน 100-499 คน
500 คนขึ้นไป

2. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงาน

หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ
เอกชน อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. มีบริษัทในเครือหรือหน่วยงานในเครือหรือไม่

มี	ไม่มี
ถ้ามีกี่แห่ง(ไม่รวมบริษัทแม่)	1 แห่ง 2 แห่ง
	มากกว่า 2 แห่ง โปรดระบุจำนวน.....

4. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาขององค์กรในลักษณะ

แคบ กว้าง และ
มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทั้งหมด
3 ชั้น 4 ชั้น 5 ชั้น 6 ชั้น อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตารางผนวกที่ ก7 (ต่อ)

ปัจจัย	5	3	1
ขาดการให้กำลังใจ ไม่มีการชมเชยเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001			
ไม่มีการให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในเรื่องของเครื่องมือและสถานที่ในการจัดทำระบบ			
ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบกับผู้ปฏิบัติงาน			
ไม่มีการสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำระบบ			
ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของงบประมาณในการจัดทำระบบเพื่อให้ทำงานสำเร็จลุล่วง			
ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของเวลาในการจัดทำระบบ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับงานประจำที่ทำอยู่			
ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของกำลังคนในการจัดทำระบบ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย			
ขาดความเป็นผู้นำโดยทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ			
ขาดการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ			
ไม่เปิดโอกาสเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตามนโยบาย			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ที่เกิดขึ้นในแต่ละข้อจากการสื่อสาร เกิดขึ้นในระดับใดโปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก8 ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

ปัจจัย	5	3	1
เกิดปัญหาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในลักษณะทางเดียว (one way)			
สายการบังคับบัญชามีหลายระดับ ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา			
ปัญหาจากภายในกลุ่มของทีมงาน (working group) ขาดมนุษยสัมพันธ์			
การแบ่งงานกันรับผิดชอบไม่ชัดเจน			
ปัญหาในการจัดทำขั้นตอนการทำงาน(Procedure) เพราะผู้จัดทำไม่มีความรู้เรื่องงานภายในองค์กร			
ปัญหาจากการสื่อสารข้อมูลจากระดับบนสู่ระดับล่างหรือระดับล่างสู่ระดับบนไม่มีความชัดเจน			
ปัญหาในกรณีที่ไม่มี การสื่อสารในลักษณะเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร			
ปัญหาในกรณีที่ไม่มี การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงประเด็นในระบบของการสื่อสาร			
ปัญหาในกรณีที่ไม่มี การนำข้อมูลของระบบไปปฏิบัติและปรับปรุงเปลี่ยนแปลง			
ปัญหาจากการที่ไม่มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ			
ที่ประชุมไม่มีการพูดคุยถึงประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดทำระบบ เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางของระบบ			
ปัญหาจากการใช้เวลาแลกเปลี่ยนข่าวสารเกี่ยวกับระบบค่อนข้างมาก			
ปัญหาจากการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการสื่อสารในระบบ ยังไม่มีความชัดเจนพอ			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

ด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ที่เกิดขึ้นในแต่ละข้อจากการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

เกิดขึ้นในระดับใดโปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

(มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก9 ปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน

ปัจจัย	5	3	1
ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีมาตรฐานในการตรวจ			
การใช้ความรู้สึกรู้สึกของผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์ในการตรวจโดยไม่ใช้หลักเกณฑ์ของข้อกำหนดตามมาตรฐาน มอก. 18001			
ตำแหน่งของผู้ตรวจประเมินในกรณีระดับล่างตรวจประเมินระดับบน			
การแก้ไขในใบ CAR ไม่มีการตรวจติดตามและตรวจสอบอย่างจริงจัง			
ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ยังไม่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการตรวจประเมิน			
คุณสมบัติของผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะเป็นผู้ตรวจประเมิน			
ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ไม่มีความละเอียดรอบคอบอย่างเพียงพอในการตรวจประเมิน			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ที่เกิดขึ้นในแต่ละข้อจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกิดขึ้นในระดับใด โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก10 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

ปัจจัย	5	3	1
ขาดการกำกับดูแลการทำงานของระบบ			
ขาดวิสัยทัศน์ในการจัดการกับปัญหา			
ขาดการรับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน			
ขาดการเป็นนักตรวจสอบที่ดี			
ขาดความเป็นผู้นำ			
ขาดความรับผิดชอบในการจัดการกับปัญหา			
ความรู้ความสามารถที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง			
ไม่มีความจริงจังในการจัดทำระบบ			
ขาดบรรทัดฐาน ทำให้การทำงานมีแต่อุปสรรค			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ที่เกิดขึ้นในแต่ละข้อจากแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ เกิดขึ้นในระดับใด โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน
(มาก = 5 ปานกลาง = 3 น้อย = 1)

ตารางผนวกที่ ก11 ปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

ปัจจัย	5	3	1
ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระยะเวลาและขั้นตอนของแผนได้			
ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่องในการจัดทำระบบ			
ปัญหาจากแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร			
ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง			
ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความละเอียดรอบคอบ			
ปัญหาจากการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องของระยะเวลา			
ปัญหาจากการเกิดอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานของแผน ทำให้มีผลกระทบกับระยะเวลาของแผนการดำเนินงานที่วางไว้			
ปัญหาจากความซับซ้อนขององค์กรที่มีผลกระทบกับแผนการดำเนินงาน			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบ

ท่านคิดว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับการรับรองระบบแล้วเป็นอย่างไร โปรดให้ความเห็นโดยการทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน (เห็นด้วยมาก = 5 เห็นด้วยปานกลาง = 3 ไม่เห็นด้วย = 1)

ตารางผนวกที่ ก12 ผลที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการรับรองระบบ

ปัจจัย	5	3	1
ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น			
สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น			
ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น			
ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสดงความรับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยมากขึ้น			
อุบัติเหตุทางด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง			
ภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสายตาภายนอกดีขึ้น			

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ ข1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับในส่วนของผู้แทนฝ่ายบริหาร

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	49

ตารางผนวกที่ ข2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านขนาดขององค์กร

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	7

ตารางผนวกที่ ข3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลากรในแง่ของ
การปฏิบัติและทัศนคติที่มีผลกระทบ

[DataSet₀]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	13

ตารางผนวกที่ ข4 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านงบประมาณ

[DataSet₀]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

ตารางผนวกที่ ข5 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านนโยบายขององค์กร

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

ตารางผนวกที่ ข6 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการจัดการในองค์กร

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	9

ตารางผนวกที่ ข7 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลัง
จากที่ได้รับการรับรองระบบ

[DataSet₀]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

ตารางผนวกที่ ข8 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจาก
ผู้บริหาร

[DataSet₀]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	13

ตารางผนวกที่ ข9 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสื่อสาร

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	13

ตารางผนวกที่ ข10 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการตรวจติดตามภายใน
(Internal Audit)

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	7

ตารางผนวกที่ ข11 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านตัวแทนฝ่ายบริหาร
(OH&SMR)

[DataSet₀]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

ตารางผนวกที่ ข12 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแผนการดำเนินงาน

[DataSet₀]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

ตารางผนวกที่ ข13 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลัง
จากที่ได้รับการรับรองระบบ ในส่วนของตัวแทนพนักงานผู้ปฏิบัติการ

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	98.7
	Excluded ^a	1	1.3
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	6

ตารางผนวกที่ ข14 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับในส่วนของตัวแทนพนักงาน
ฝ่ายปฏิบัติการ

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	98.7
	Excluded ^a	1	1.3
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	56

ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูล

ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูล (Test of Normality)

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติทดสอบ Kolmogorov-Smimov Test เพื่อใช้ในการตรวจสอบสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ เป็นอย่างไร ? มีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

1. กำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ

H_0 : ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

H_1 : ข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ

2. สถิติทดสอบ Kolmogorov-Smimov Test

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – Value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – Value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

P – Value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังตารางผนวกที่ ค1- ค3

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 นั่นคือข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากปัจจัยที่มีผลกระทบในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและข้อมูลที่ได้หลังจากได้รับการรับรองระบบมอก. 18001:2542 มีการแจกแจงแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางผนวกที่ ค1 ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร

ปัจจัยที่มีผลกระทบในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ (p-value)
ขนาดขององค์กร	Kolmogorov-Smimov	<0.010
บุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ	Kolmogorov-Smimov	<0.010
งบประมาณ	Kolmogorov-Smimov	<0.010
นโยบายขององค์กร	Kolmogorov-Smimov	<0.010
การจัดการภายในองค์กร	Kolmogorov-Smimov	<0.010

ตารางผนวกที่ ค2 ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

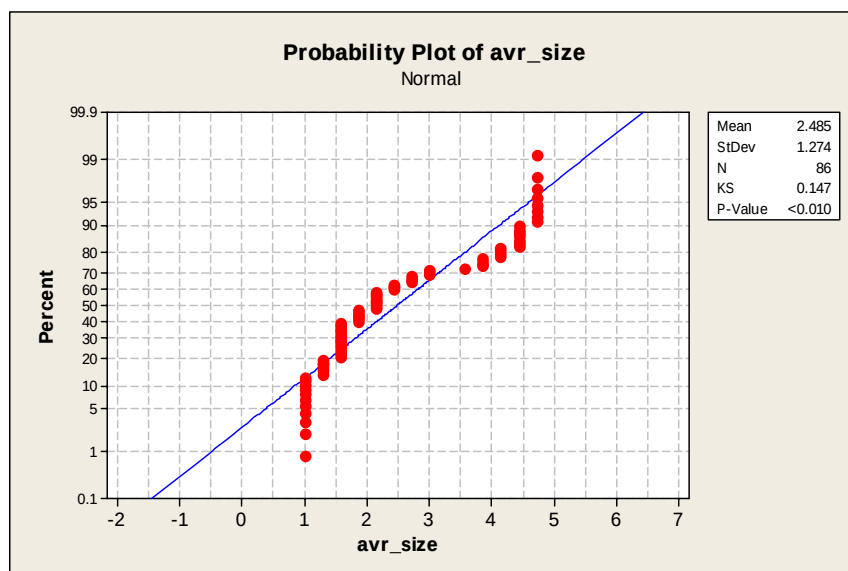
ปัจจัยที่มีผลกระทบในส่วน of ตัวแทนพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ (p-value)
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	Kolmogorov-Smimov	<0.010
การสื่อสารภายในองค์กร	Kolmogorov-Smimov	<0.010
การตรวจติดตามภายใน	Kolmogorov-Smimov	<0.049
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีพ วอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)	Kolmogorov-Smimov	<0.010
แผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ	Kolmogorov-Smimov	<0.010

ตารางผนวกที่ ค3 ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลหลังได้รับการรับรองในส่วน of ตัวแทนฝ่าย
บริหารและตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ผลที่เกิดขึ้นหลังได้รับการรับรองระบบ	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ (p-value)
ส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหาร	Kolmogorov-Smimov	<0.010
ส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	Kolmogorov-Smimov	<0.039

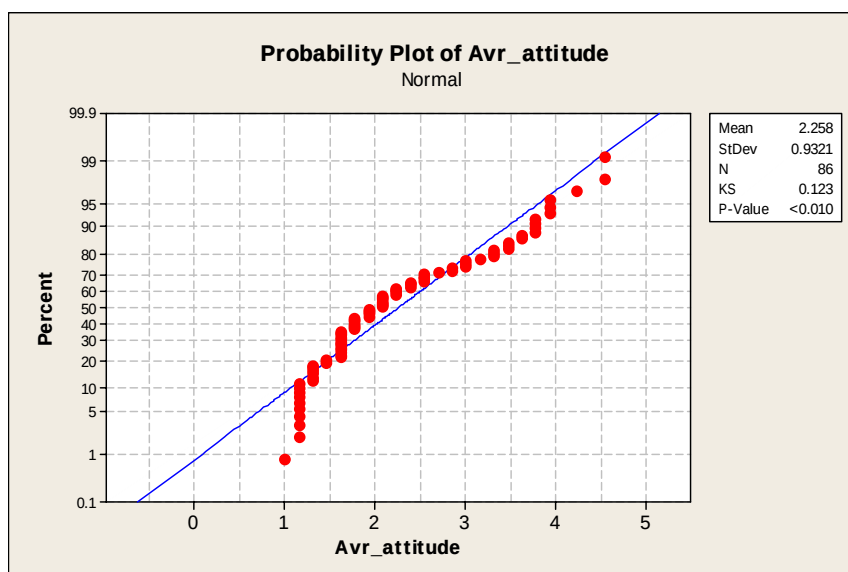
ภาพผนวกผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูล (Test of Normality)

1. จากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร



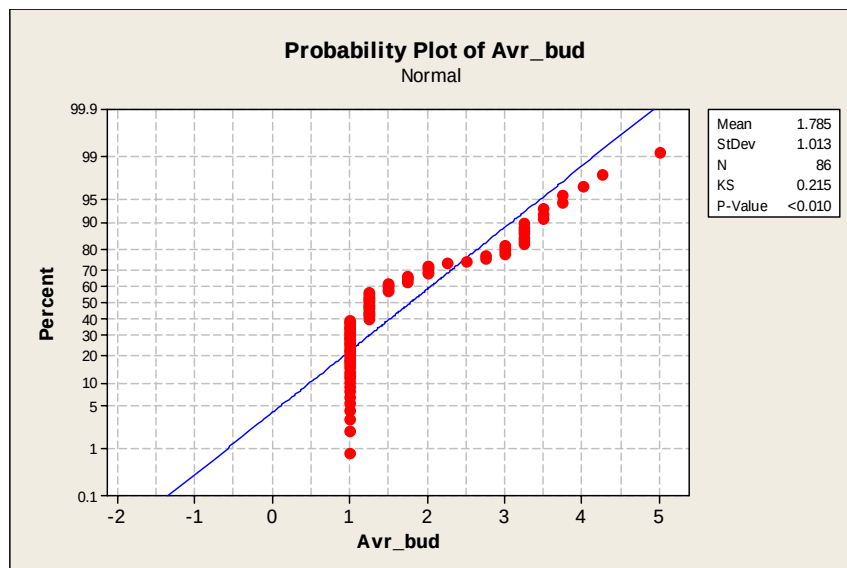
ภาพผนวกที่ ค1 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. จากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ



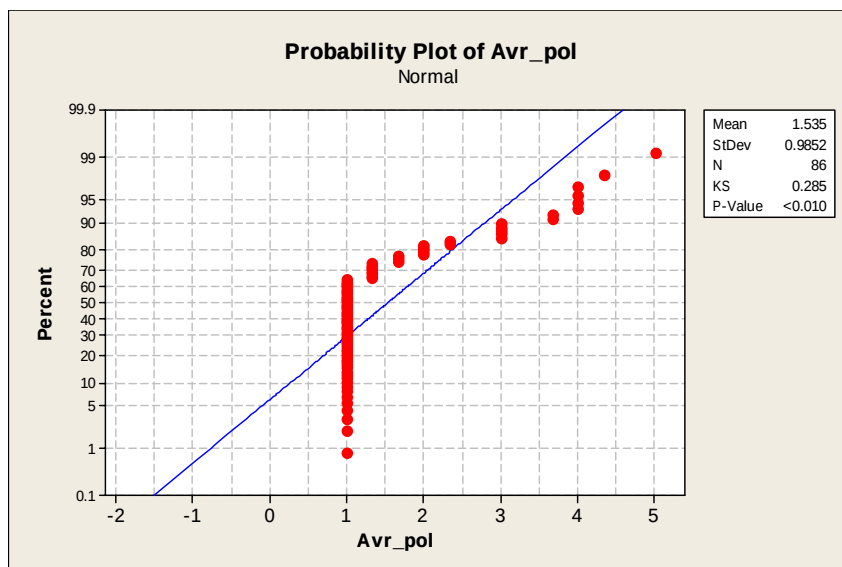
ภาพผนวกที่ ค2 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติ

3. จากปัจจัยด้านงบประมาณ



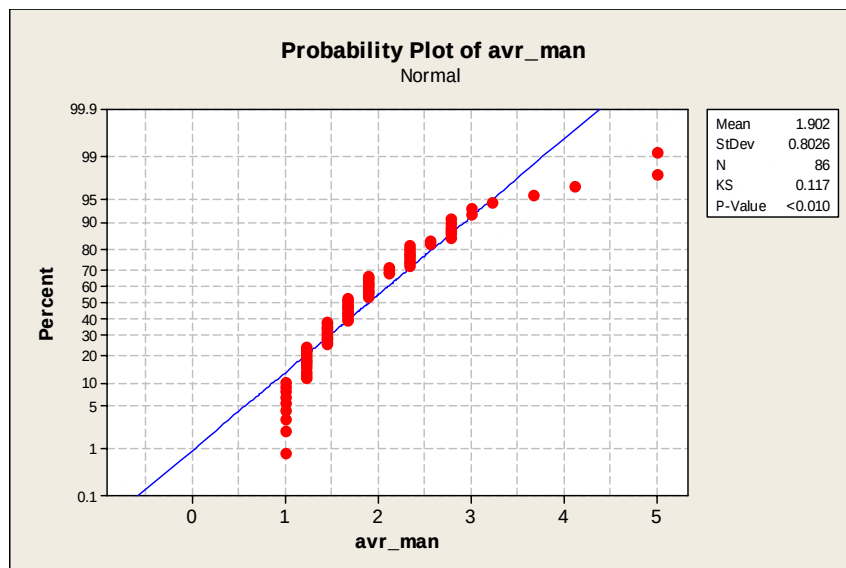
ภาพผนวกที่ ค3 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านงบประมาณ

4. จากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร



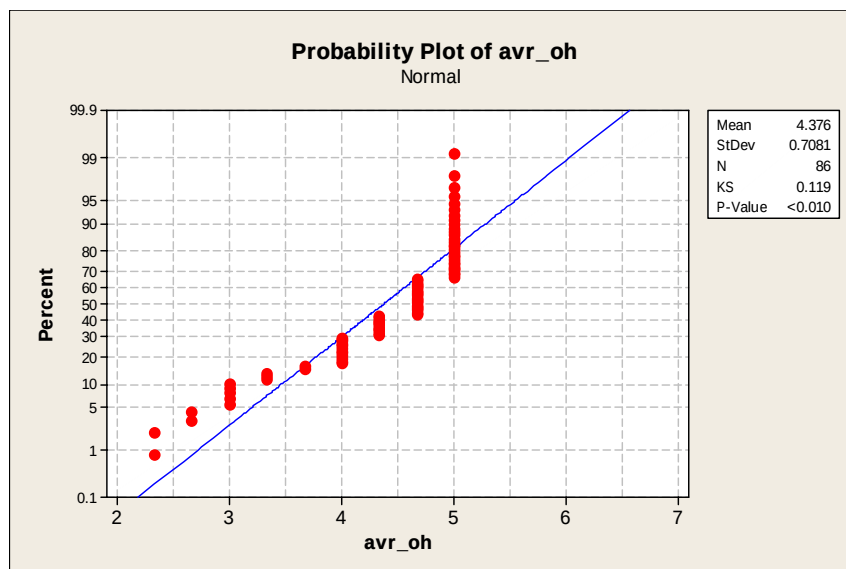
ภาพผนวกที่ ค4 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

5. จากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร



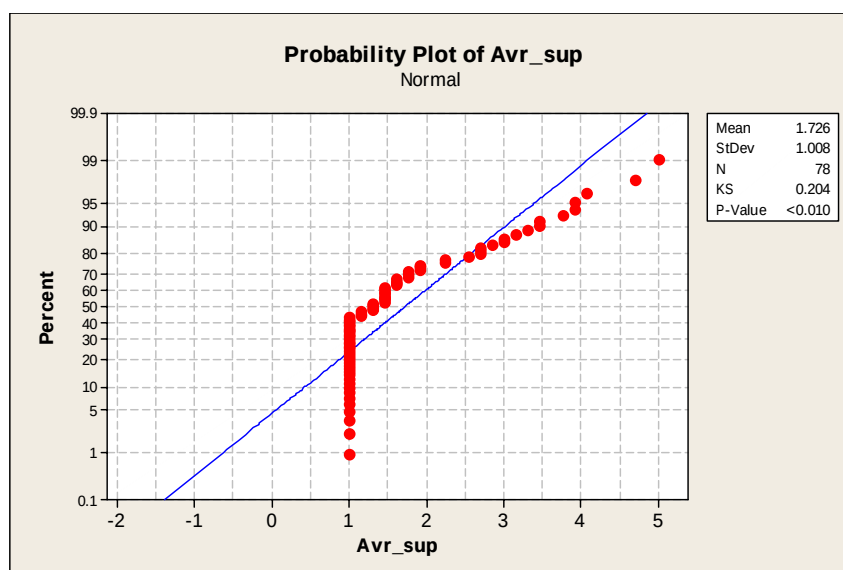
ภาพผนวกที่ ค5 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

6. จากปัจจัยหลังได้รับการรับรองระบบในส่วนของตัวแทนฝ่ายบริหาร



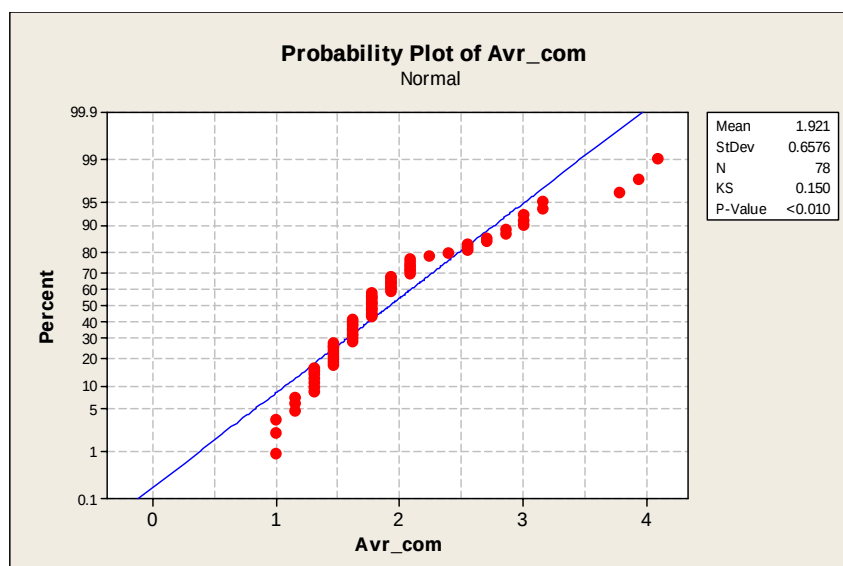
ภาพผนวกที่ ค6 การแจกแจงปกติจากปัจจัยหลังได้รับการรับรองระบบในส่วน of ตัวแทนฝ่ายบริหาร

7. จากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร



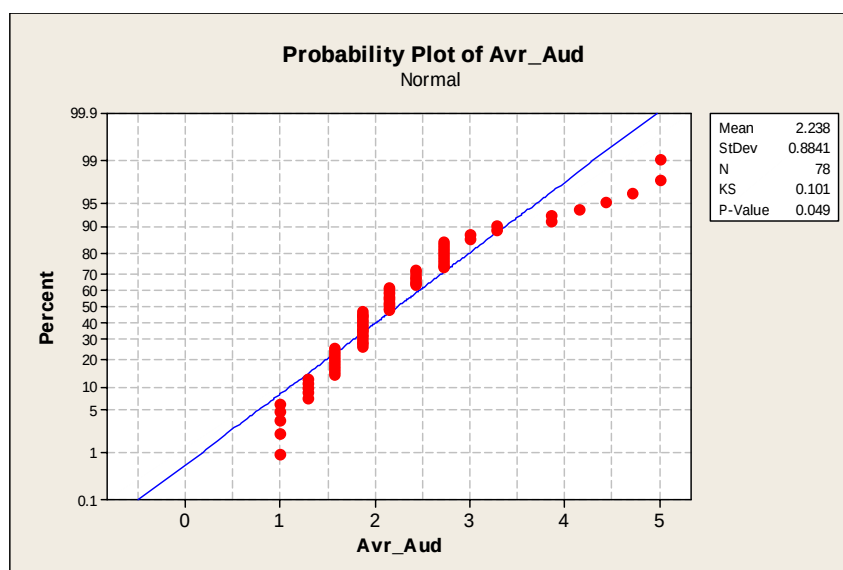
ภาพผนวกที่ ค7 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

8. จากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร



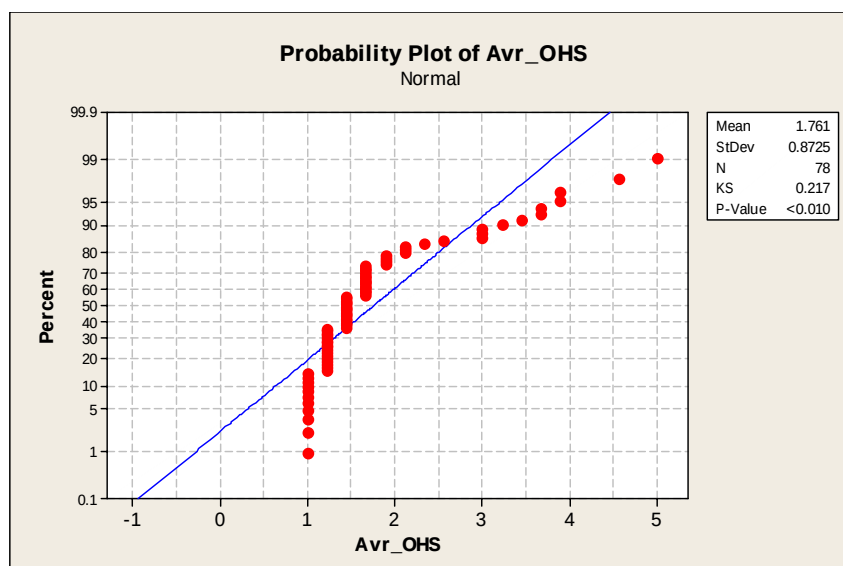
ภาพผนวกที่ ค8 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

9. จากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน



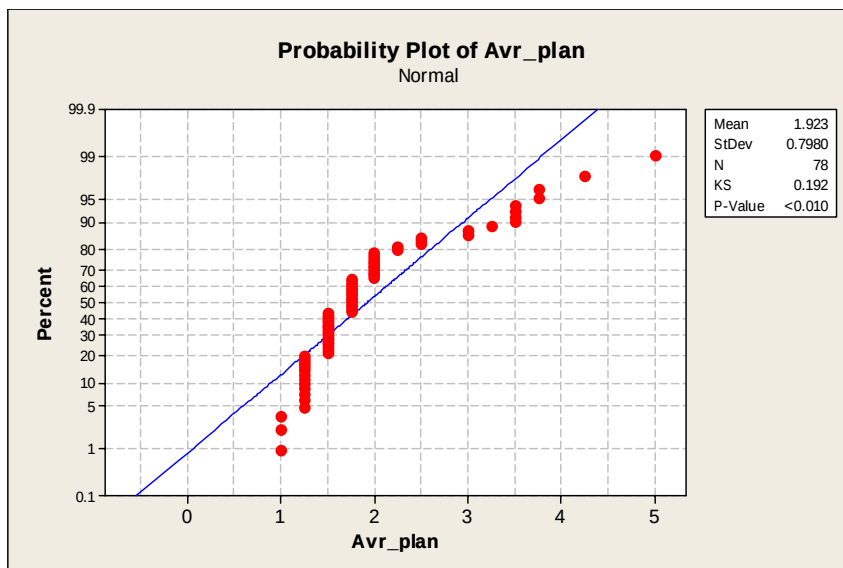
ภาพผนวกที่ ค9 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน

10. จากปัจจัยด้านผลกระทบที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



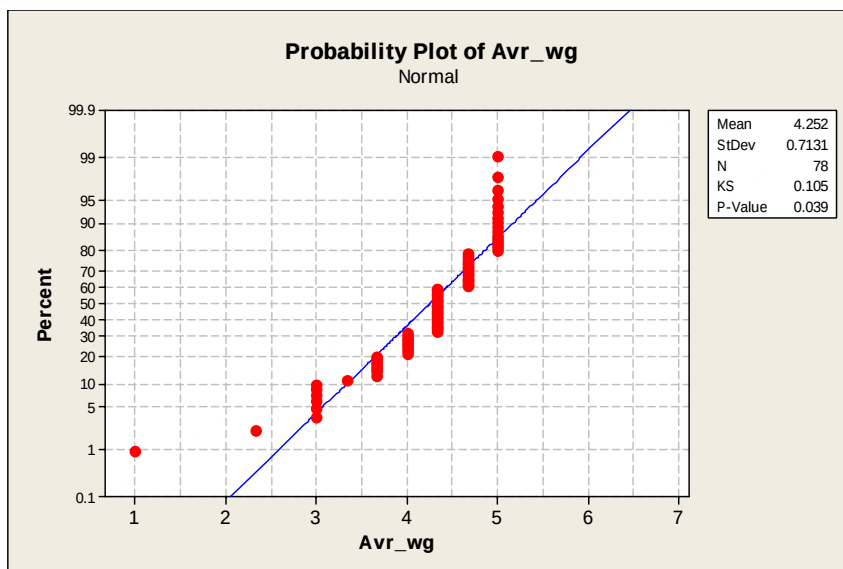
ภาพผนวกที่ ค10 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านผลกระทบที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

11. จากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ



ภาพผนวกที่ ค11 การแจกแจงปกติจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบ

12. จากปัจจัยหลังได้รับการรับรองระบบในส่วนของตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ



ภาพผนวกที่ ค12 การแจกแจงปกติจากปัจจัยหลังได้รับการรับรองระบบในส่วน of ตัวแทนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

[1] ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมุติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

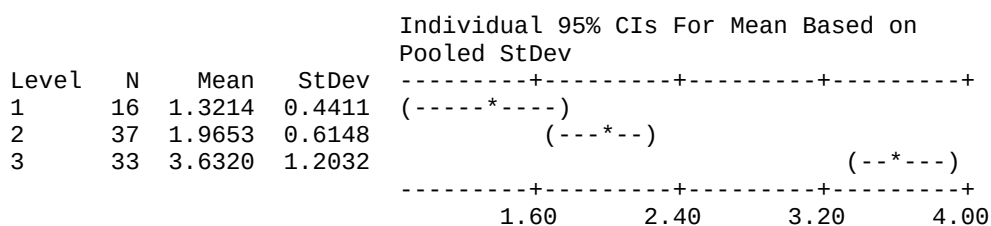
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง1

One-way ANOVA: avr_size versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	75.075	37.538	49.57	0.000
Error	83	62.855	0.757		
Total	85	137.930			

S = 0.8702 R-Sq = 54.43% R-Sq(adj) = 53.33%



Pooled StDev = 0.8702

ภาพผนวกที่ ง1 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[2] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมุติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H₁ : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

❗ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

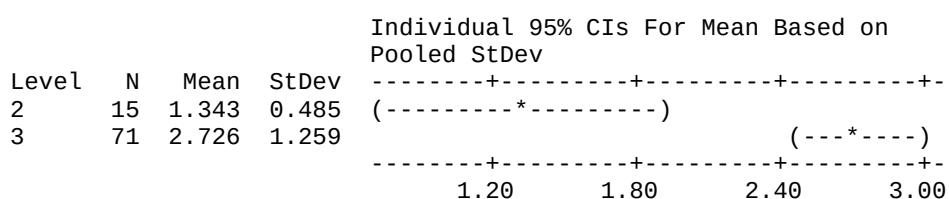
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง2

One-way ANOVA: avr_size versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	23.70	23.70	17.43	0.000
Error	84	114.23	1.36		
Total	85	137.93			

S = 1.166 R-Sq = 17.19% R-Sq(adj) = 16.20%



Pooled StDev = 1.166

ภาพผนวกที่ ๑2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[3] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

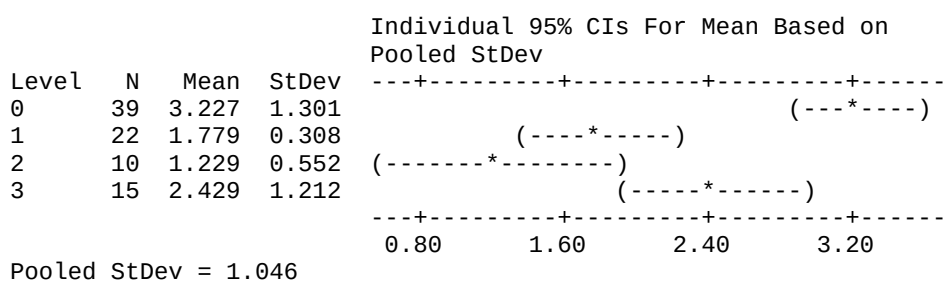
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง3

One-way ANOVA: avr_size versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	48.27	16.09	14.72	0.000
Error	82	89.66	1.09		
Total	85	137.93			

S = 1.046 R-Sq = 35.00% R-Sq(adj) = 32.62%



ภาพผนวกที่ ง3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือ จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[4] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

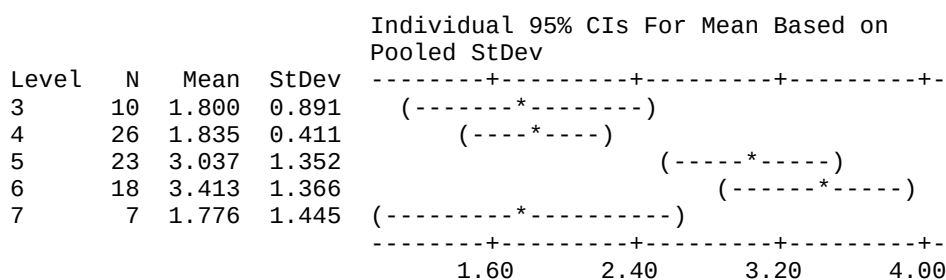
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง4

One-way ANOVA: avr_size versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	41.70	10.42	8.59	0.000
Error	79	95.83	1.21		
Total	83	137.53			

S = 1.101 R-Sq = 30.32% R-Sq(adj) = 26.79%



Pooled StDev = 1.101

ภาพผนวกที่ ง4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหารขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[5] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

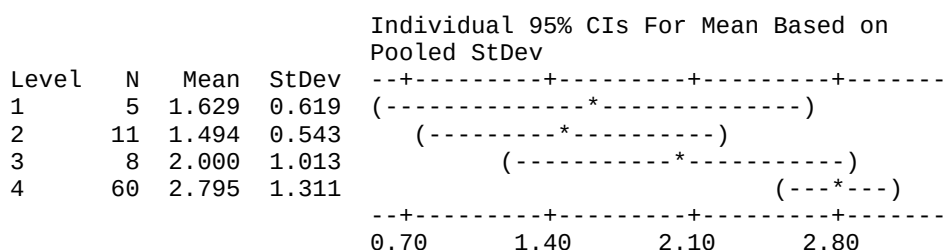
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง5

One-way ANOVA: avr_size versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	22.14	7.38	5.22	0.002
Error	80	113.07	1.41		
Total	83	135.21			

S = 1.189 R-Sq = 16.37% R-Sq(adj) = 13.23%



Pooled StDev = 1.189

ภาพผนวกที่ ง5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ด้านขนาดองค์กรเกี่ยวกับรายได้ขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัย ด้านขนาดขององค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[7] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ 7

One-way ANOVA: Avr_adt versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	7.923	7.923	10.09	0.002
Error	84	65.933	0.785		
Total	85	73.855			

S = 0.8860 R-Sq = 10.73% R-Sq(adj) = 9.66%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----	
2	15	2.9179	0.8563	(-----*-----)	
3	71	2.1181	0.8918	(-----*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----	
				2.00	2.40 2.80 3.20

Pooled StDev = 0.8860

ภาพผนวกที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[8] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง8

One-way ANOVA: Avr_adt versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	16.387	5.462	7.79	0.000
Error	82	57.469	0.701		
Total	85	73.855			

S = 0.8372 R-Sq = 22.19% R-Sq(adj) = 19.34%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----	
0	39	2.0020	0.9230	(---*---)	
1	22	2.0490	0.2989	(-----*-----)	
2	10	3.3538	0.5939		(-----*-----)
3	15	2.4974	1.1966	(-----*-----)	
				-----+-----	
				1.80	2.40 3.00 3.60

Pooled StDev = 0.8372

ภาพผนวกที่ ง8 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[10] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง10

One-way ANOVA: Avr_adt versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	18.375	6.125	9.43	0.000
Error	80	51.975	0.650		
Total	83	70.350			

S = 0.8060 R-Sq = 26.12% R-Sq(adj) = 23.35%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	-+-----+-----+-----+-----			
1	5	3.0923	0.9947	(------*-----)			
2	11	2.6364	1.0118	(------*-----)			
3	8	3.2885	0.7949	(------*-----)			
4	60	1.9744	0.7519	(----*--)			
				-+-----+-----+-----+-----			
				1.80 2.40 3.00 3.60			

Pooled StDev = 0.8060

ภาพผนวกที่ ง10 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10 ด้านบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติและทัศนคติเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านทัศนคติของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[11] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง11

One-way ANOVA: Avr_bud versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	25.375	12.687	17.01	0.000
Error	83	61.896	0.746		
Total	85	87.270			

S = 0.8636 R-Sq = 29.08% R-Sq(adj) = 27.37%

Level	N	Mean	StDev	Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev
1	16	2.8750	1.1762	(---*---) (-----*-----)
2	37	1.6959	0.8273	(---*---)
3	33	1.3561	0.7182	(---*---)

Pooled StDev = 0.8636

ภาพผนวกที่ ง11 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือ จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[12] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง12

One-way ANOVA: Avr_bud versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	13.598	13.598	15.50	0.000
Error	84	73.672	0.877		
Total	85	87.270			

S = 0.9365 R-Sq = 15.58% R-Sq(adj) = 14.58%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	---+-----+-----+-----+-----			
2	15	2.6500	1.0168	(-----*-----)			
3	71	1.6021	0.9196	(----*---)			
				---+-----+-----+-----+-----			
				1.50	2.00	2.50	3.00

Pooled StDev = 0.9365

ภาพผนวกที่ ง12 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[13] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 13 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง13

One-way ANOVA: Avr_bud versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	18.952	6.317	7.58	0.000
Error	82	68.318	0.833		
Total	85	87.270			

S = 0.9128 R-Sq = 21.72% R-Sq(adj) = 18.85%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----+-----	
0	39	1.5641	0.9678	(- ---*---)	
1	22	1.4773	0.3355	(- ---*---)	
2	10	2.9750	0.9962	(-----*-----)	
3	15	2.0167	1.2373	(-----*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----+-----	
				1.40 2.10 2.80 3.50	

Pooled StDev = 0.9128

ภาพผนวกที่ ง13 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 13 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[14] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 14 ลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับขั้นในการบริหารไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : ลำดับขั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง14

One-way ANOVA: Avr_bud versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	23.361	5.840	8.63	0.000
Error	79	53.451	0.677		
Total	83	76.812			

S = 0.8226 R-Sq = 30.41% R-Sq(adj) = 26.89%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev		
3	10	2.6250	1.3294	(-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+)	(-----*-----)
4	26	1.6442	0.6715	(---*---)	
5	23	1.5000	0.8188	(---*---)	
6	18	1.2639	0.6444	(---*---)	
7	7	2.9286	0.8626	(-----*-----)	
				1.40	2.10 2.80 3.50

Pooled StDev = 0.8226

ภาพผนวกที่ ง14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 14 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[15] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 15 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

2. สถิติทดสอบ Oneway ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง15

One-way ANOVA: Avr_bud versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	20.370	6.790	8.47	0.000
Error	80	64.132	0.802		
Total	83	84.502			

S = 0.8953 R-Sq = 24.11% R-Sq(adj) = 21.26%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	---+-----+-----+-----+-----	
1	5	3.0500	1.3158	(-----*-----)	
2	11	2.3864	1.2112	(-----*-----)	
3	8	2.3750	1.1100	(-----*-----)	
4	60	1.4792	0.7581	(- - * - -)	
				---+-----+-----+-----+-----	
				1.40 2.10 2.80 3.50	

Pooled StDev = 0.8953

ภาพผนวกที่ ง15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 15 ด้านงบประมาณเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[16] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 16 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.015 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง16

One-way ANOVA: Avr_pol versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	7.958	3.979	4.43	0.015
Error	83	74.549	0.898		
Total	85	82.506			

S = 0.9477 R-Sq = 9.65% R-Sq(adj) = 7.47%

Level	N	Mean	StDev	Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev
1	16	2.1458	1.3220	+-----+-----+-----+----- (-----*-----)
2	37	1.3063	0.6353	(-----*-----)
3	33	1.4949	1.0278	(-----*-----) +-----+-----+-----+-----
				1.00 1.50 2.00 2.50

Pooled StDev = 0.9477

ภาพผนวกที่ ง16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 16 ด้านนโยบายเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือ จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[17] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 17 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : ยอมรับ H_1 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.055 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง17

One-way ANOVA: Avr_pol versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	3.564	3.564	3.79	0.055
Error	84	78.943	0.940		
Total	85	82.506			

S = 0.9694 R-Sq = 4.32% R-Sq(adj) = 3.18%

Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev
2	15	1.9778	1.2939
3	71	1.4413	0.8905

Pooled StDev = 0.9694

ภาพผนวกที่ ง17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 17 ด้านนโยบายเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านนโยบายในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร แต่อาจจะมีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.055 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

[18] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 18 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง18

One-way ANOVA: Avr_pol versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	17.089	5.696	7.14	0.000
Error	82	65.417	0.798		
Total	85	82.506			

S = 0.8932 R-Sq = 20.71% R-Sq(adj) = 17.81%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev		
0	39	1.4188	0.7937	(---*---)	
1	22	1.1364	0.3027	(----*-----)	
2	10	2.6667	1.3699	(-----*-----)	
3	15	1.6667	1.2724	(-----*-----)	
				1.40	2.10 2.80 3.50

Pooled StDev = 0.8932

ภาพผนวกที่ ง18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 18 ด้านนโยบายเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[19] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 19 ลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

H_1 : ลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง19

One-way ANOVA: Avr_pol versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	27.865	6.966	11.35	0.000
Error	79	48.467	0.614		
Total	83	76.332			

S = 0.7833 R-Sq = 36.51% R-Sq(adj) = 33.29%

Level	N	Mean	StDev	Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev
3	10	1.7000	0.9223	+-----+-----+-----+----- (-----*-----)
4	26	1.2051	0.3409	(---*---)
5	23	1.4348	0.9180	(---*---)
6	18	1.2037	0.5500	(----*----)
7	7	3.3333	1.5396	(-----*-----)
				+-----+-----+-----+----- 0.80 1.60 2.40 3.20

Pooled StDev = 0.7833

ภาพผนวกที่ ง19 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 19 ด้านนโยบายเกี่ยวกับลำดับชั้นในการบริหาร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[20] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 20 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

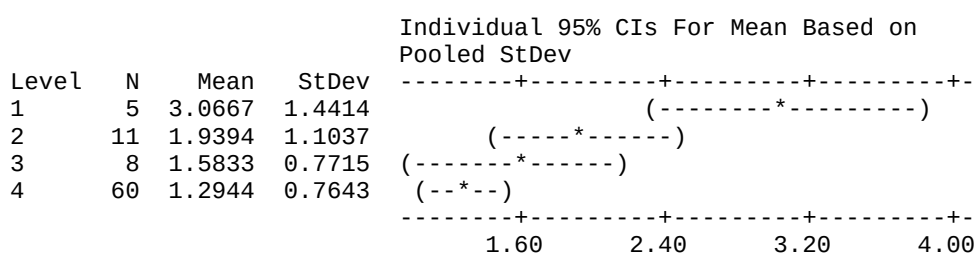
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง20

One-way ANOVA: Avr_pol versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	16.975	5.658	7.66	0.000
Error	80	59.124	0.739		
Total	83	76.099			

S = 0.8597 R-Sq = 22.31% R-Sq(adj) = 19.39%



Pooled StDev = 0.8597

ภาพผนวกที่ ง20 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 20 ด้านนโยบายเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านนโยบาย(รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[21] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 21 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.200 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง21

One-way ANOVA: avr_man versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	2.083	1.042	1.64	0.200
Error	83	52.668	0.635		
Total	85	54.751			

S = 0.7966 R-Sq = 3.81% R-Sq(adj) = 1.49%

Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev
1	16	1.6111	0.8053
2	37	1.8949	0.7778
3	33	2.0505	0.8132

Pooled StDev = 0.7966

ภาพผนวกที่ ง21 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 21 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการจัดการภายในขององค์กรแสดงว่าปัจจัยด้านการจัดการในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[22] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 22 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.004 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ 22

One-way ANOVA: avr_man versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	5.131	5.131	8.69	0.004
Error	84	49.620	0.591		
Total	85	54.751			

S = 0.7686 R-Sq = 9.37% R-Sq(adj) = 8.29%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----			
2	15	1.3704	0.2989	(------*-----)			
3	71	2.0141	0.8313	(-----*-----)			
				-----+-----+-----+-----			
				1.05	1.40	1.75	2.10

Pooled StDev = 0.7686

ภาพผนวกที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 22 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[23] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 23 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

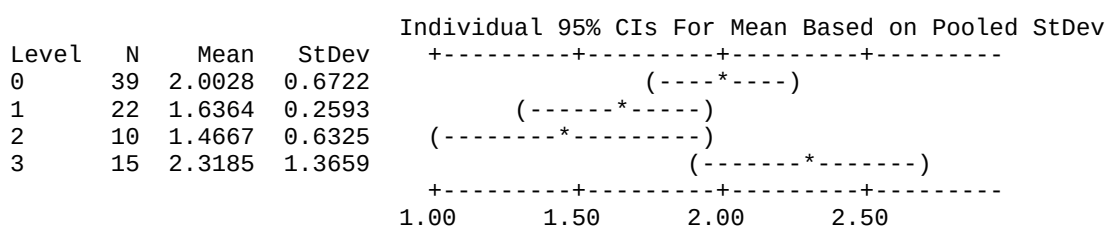
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.016 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง23

One-way ANOVA: avr_man versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	6.446	2.149	3.65	0.016
Error	82	48.305	0.589		
Total	85	54.751			

S = 0.7675 R-Sq = 11.77% R-Sq(adj) = 8.55%



Pooled StDev = 0.7675

ภาพผนวกที่ ง23 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 23 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือ

4. สรุปผลการทดสอบ

ปฏิเสธ H_0 : คือ จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร (รายละเอียดดูในผลการวิจัยและวิจารณ์ส่วนที่ 4)

[24] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 24 ลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : ลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

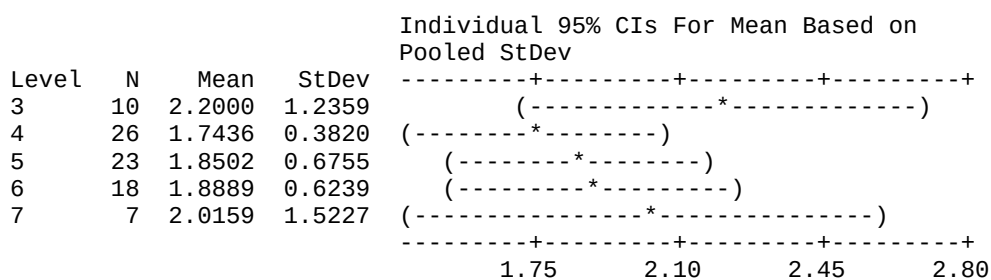
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.606 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง24

One-way ANOVA: avr_man versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	1.659	0.415	0.68	0.606
Error	79	47.966	0.607		
Total	83	49.624			

S = 0.7792 R-Sq = 3.34% R-Sq(adj) = 0.00%



Pooled StDev = 0.7792

ภาพผนวกที่ ง24 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 24 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับลำดับชั้นในการบริหาร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

[25] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 25 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

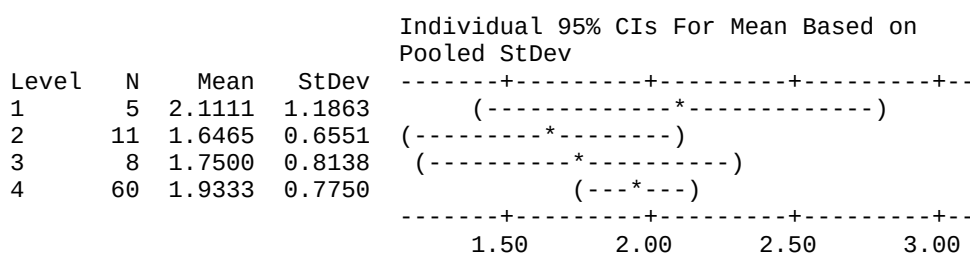
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.603 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง25

One-way ANOVA: avr_man versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	1.166	0.389	0.62	0.603
Error	80	49.994	0.625		
Total	83	51.160			

S = 0.7905 R-Sq = 2.28% R-Sq(adj) = 0.00%



Pooled StDev = 0.7905

ภาพผนวกที่ ง25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 25 ด้านการจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

[26] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 26 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.543 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง26

One-way ANOVA: Avr_sup versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	1.26	0.63	0.62	0.543
Error	75	76.98	1.03		
Total	77	78.24			

S = 1.013 R-Sq = 1.61% R-Sq(adj) = 0.00%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----	
1	14	1.989	1.239	(-----*-----)	
2	36	1.637	0.959	(-----*-----)	
3	28	1.709	0.959	(-----*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----	
				1.40 1.75 2.10 2.45	

Pooled StDev = 1.013

ภาพผนวกที่ ง26 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 26 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือ จำนวนบุคลากรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

[27] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 27 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.736 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง27

One-way ANOVA: Avr_sup versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	0.12	0.12	0.11	0.736
Error	76	78.13	1.03		
Total	77	78.24			

S = 1.014 R-Sq = 0.15% R-Sq(adj) = 0.00%

Level	N	Mean	StDev	Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev
2	15	1.646	0.934	-----+-----
3	63	1.745	1.031	(-----*-----)
				(-----*-----)
				-----+-----
				1.20 1.50 1.80 2.10

Pooled StDev = 1.014

ภาพผนวกที่ ง27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 27 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือ ประเภทขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

[29] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 29 ลำดับชั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับชั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : ลำดับชั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.316 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง29

One-way ANOVA: Avr_sup versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	4.255	1.064	1.21	0.316
Error	71	62.656	0.882		
Total	75	66.911			

S = 0.9394 R-Sq = 6.36% R-Sq(adj) = 1.08%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-+-----+-----+-----+-----	
3	9	1.9744	0.9821	(-----*-----)	
4	24	1.7244	1.0596	(-----*-----)	
5	23	1.3612	0.5481	(-----*-----)	
6	14	1.9451	1.1190	(-----*-----)	
7	6	1.8205	1.1165	(-----*-----)	
				-+-----+-----+-----+-----	
				1.00 1.50 2.00 2.50	

Pooled StDev = 0.9394

ภาพผนวกที่ ง29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 29 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับลำดับชั้นในการบริหาร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือลำดับชั้นในการบริหารที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[30] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 30 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.081 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ 30

One-way ANOVA: Avr_sup versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	6.895	2.298	2.34	0.081
Error	72	70.834	0.984		
Total	75	77.729			

S = 0.9919 R-Sq = 8.87% R-Sq(adj) = 5.07%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	+-----+-----+-----+-----			
1	3	3.1538	1.7742	(-----*-----)			
2	11	1.8811	0.9659	(-*-----)			
3	7	1.7692	0.9608	(-*-----)			
4	55	1.6294	0.9591	(-*-----)			
				+-----+-----+-----+-----			
				1.0 2.0 3.0 4.0			

Pooled StDev = 0.9919

ภาพผนวกที่ 30 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 30 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร แต่อาจจะ มีผลที่ระดับนัยสำคัญ 10% ($0.081 < 0.1$) หรือ 90% ของความเชื่อมั่น

[31] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 31 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.958 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง31

One-way ANOVA: Avr_com versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	0.038	0.019	0.04	0.958
Error	75	33.263	0.444		
Total	77	33.301			

S = 0.6660 R-Sq = 0.11% R-Sq(adj) = 0.00%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----	
1	14	1.9011	0.6876	(------*-----)	
2	36	1.9060	0.6378	(-----*-----)	
3	28	1.9505	0.6906	(-----*-----)	
				-----+-----+-----+-----	
				1.60	1.80 2.00 2.20

Pooled StDev = 0.6660

ภาพผนวกที่ ง31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 31 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสาร ภายในองค์กรในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[32] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 32 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.185 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง32

One-way ANOVA: Avr_com versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	0.766	0.766	1.79	0.185
Error	76	32.535	0.428		
Total	77	33.301			

S = 0.6543 R-Sq = 2.30% R-Sq(adj) = 1.02%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	-+-----+-----+-----+-----			
2	15	1.7179	0.2444	(------*-----)			
3	63	1.9695	0.7150	(-----*-----)			
				-+-----+-----+-----+-----			
				1.40 1.60 1.80 2.00			

Pooled StDev = 0.6543

ภาพผนวกที่ ง32 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 32 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือ ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[33] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 33 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.076 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง33

One-way ANOVA: Avr_com versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	2.937	0.979	2.39	0.076
Error	74	30.365	0.410		
Total	77	33.301			

S = 0.6406 R-Sq = 8.82% R-Sq(adj) = 5.12%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----	
0	33	2.0210	0.6294	(-----*-----)	
1	22	1.6364	0.2340	(-----*-----)	
2	10	1.8923	0.4632	(-----*-----)	
3	13	2.1716	1.1032	(-----*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----	
				1.50 1.80 2.10 2.40	

Pooled StDev = 0.6406

ภาพผนวกที่ ง33 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 33 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[34] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 34 ลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับขั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

H_1 : ลำดับขั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.118 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง34

One-way ANOVA: Avr_com versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	3.161	0.790	1.91	0.118
Error	71	29.333	0.413		
Total	75	32.494			

S = 0.6428 R-Sq = 9.73% R-Sq(adj) = 4.64%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----	
3	9	2.4359	0.8635	(-----*-----)	
4	24	1.7885	0.5938	(------*-----)	
5	23	1.8094	0.4848	(------*-----)	
6	14	1.9890	0.8089	(-----*-----)	
7	6	1.8974	0.5625	(------*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----	
				1.60 2.00 2.40 2.80	

Pooled StDev = 0.6428

ภาพผนวกที่ ง34 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 34 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือ ลำดับขั้นในการบริหารที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรในนาระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[36] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 36 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.423 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง36

One-way ANOVA: Avr_Aud versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	1.365	0.683	0.87	0.423
Error	75	58.825	0.784		
Total	77	60.190			

S = 0.8856 R-Sq = 2.27% R-Sq(adj) = 0.00%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----	
1	14	2.1224	1.0834	(------*-----)	
2	36	2.3810	0.8680	(-----*-----)	
3	28	2.1122	0.7981	(------*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----	
				1.80 2.10 2.40 2.70	

Pooled StDev = 0.8856

ภาพผนวกที่ ง36 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 36 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือ จำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[37] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 37 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P -value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P -value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P -value เท่ากับ 0.032 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง37

One-way ANOVA: Avr_Aud versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	3.564	3.564	4.78	0.032
Error	76	56.626	0.745		
Total	77	60.190			

S = 0.8632 R-Sq = 5.92% R-Sq(adj) = 4.68%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	-	+	-	+
2	15	1.8000	0.4732	(	-----*	-----)	
3	63	2.3424	0.9289			(-----*	-----)
				-	+	-	+
				1.40	1.75	2.10	2.45

Pooled StDev = 0.8632

ภาพผนวกที่ ง37 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 37 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ใน การนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[38] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 38 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

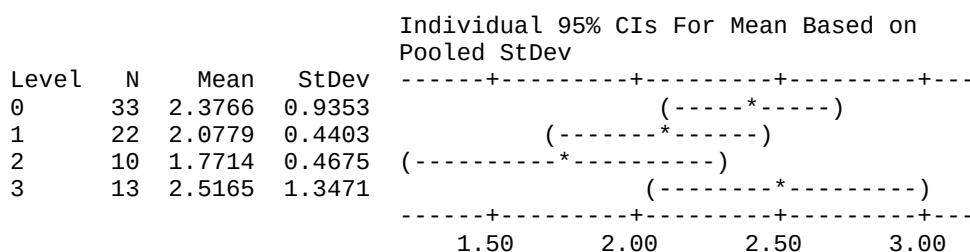
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.131 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ 38

One-way ANOVA: Avr_Aud versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	4.383	1.461	1.94	0.131
Error	74	55.808	0.754		
Total	77	60.190			

S = 0.8684 R-Sq = 7.28% R-Sq(adj) = 3.52%



Pooled StDev = 0.8684

ภาพผนวกที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 38 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[40] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 40 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

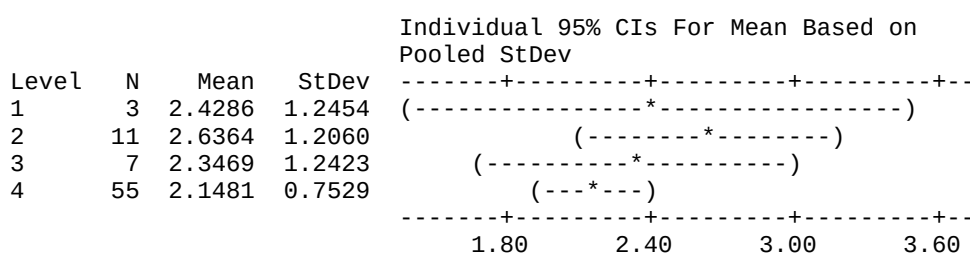
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.402 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง40

One-way ANOVA: Avr_Aud versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	2.375	0.792	0.99	0.402
Error	72	57.518	0.799		
Total	75	59.893			

S = 0.8938 R-Sq = 3.97% R-Sq(adj) = 0.00%



Pooled StDev = 0.8938

ภาพผนวกที่ ง40 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 40 ด้านการตรวจติดตามภายในเกี่ยวกับ รายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[42] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 42 ประเภทขององค์กรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ประเภทขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

H_1 : ประเภทขององค์กร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.053 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง42

One-way ANOVA: Avr_OHS versus TYPE

Source	DF	SS	MS	F	P
TYPE	1	2.829	2.829	3.85	0.053
Error	76	55.790	0.734		
Total	77	58.619			

S = 0.8568 R-Sq = 4.83% R-Sq(adj) = 3.57%

Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev
2	15	1.3704	0.1999
3	63	1.8536	0.9438

Pooled StDev = 0.8568

ภาพผนวกที่ ง42 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 42 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทน ฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[44] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 44 ลำดับขั้นในการบริหารมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : ลำดับขั้นในการบริหาร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

H_1 : ลำดับขั้นในการบริหาร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P – value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P – value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P – value เท่ากับ 0.443 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง44

One-way ANOVA: Avr_OHS versus STEP

Source	DF	SS	MS	F	P
STEP	4	2.751	0.688	0.95	0.443
Error	71	51.640	0.727		
Total	75	54.391			

S = 0.8528 R-Sq = 5.06% R-Sq(adj) = 0.00%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev	
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----	
3	9	2.2099	1.5757	(-----*-----)	
4	24	1.7222	0.7705	(-----*-----)	
5	23	1.6087	0.6185	(-----*-----)	
6	14	1.8095	0.8523	(-----*-----)	
7	6	1.5185	0.2295	(-----*-----)	
				-----+-----+-----+-----+-----	
				1.00 1.50 2.00 2.50	

Pooled StDev = 0.8528

ภาพผนวกที่ ง44 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 44 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับลำดับขั้นในการบริหาร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือลำดับขั้นในการบริหารที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)ในการนำระบบมอก.

18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[45] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 45 รายได้รวมขององค์กรต่อปีมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

H_1 : รายได้รวมขององค์กรต่อปี มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR)

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

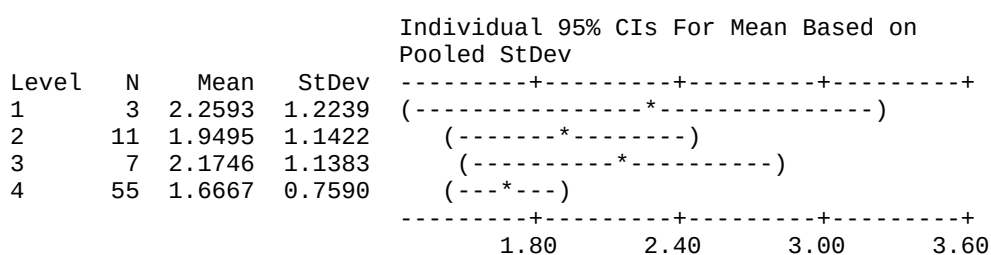
3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.307 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ 45

One-way ANOVA: Avr_OHS versus PROFIT

Source	DF	SS	MS	F	P
PROFIT	3	2.801	0.934	1.22	0.307
Error	72	54.927	0.763		
Total	75	57.728			

S = 0.8734 R-Sq = 4.85% R-Sq(adj) = 0.89%



Pooled StDev = 0.8734

ภาพผนวกที่ 45 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 45 ด้านตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวกับรายได้รวมขององค์กรต่อปี

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือรายได้รวมขององค์กรต่อปีที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านตัวแทนฝ่ายบริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&SMR) ในการนำระบบ มอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[46] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 46 จำนวนบุคลากรมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน

H_1 : จำนวนบุคลากร มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.419 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง46

One-way ANOVA: Avr_plan versus PERSON

Source	DF	SS	MS	F	P
PERSON	2	1.126	0.563	0.88	0.419
Error	75	47.913	0.639		
Total	77	49.038			

S = 0.7993 R-Sq = 2.30% R-Sq(adj) = 0.00%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	-+-----+-----+-----+-----			
1	14	2.0714	0.8403	(-----*-----)			
2	36	1.9861	0.7675	(-----*-----)			
3	28	1.7679	0.8191	(-----*-----)			
				-+-----+-----+-----+-----			
				1.50 1.80 2.10 2.40			

Pooled StDev = 0.7993

ภาพผนวกที่ ง46 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 46 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงานในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

[48] ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 48 จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายมีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน

1. สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

H_0 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย ไม่มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน

H_1 : จำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย มีผลกระทบต่อระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน

2. สถิติทดสอบ One-way ANOVA

ไม่ปฏิเสธ H_0 : ถ้าค่า P-value มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

ปฏิเสธ H_0 : เมื่อค่า P-value น้อยกว่าค่านัยสำคัญ 0.05

3. ค่าที่ได้จากสถิติทดสอบ

ค่า P-value เท่ากับ 0.421 มากกว่าค่านัยสำคัญ 0.05 ดังภาพผนวกที่ ง48

One-way ANOVA: Avr_plan versus BRANCH

Source	DF	SS	MS	F	P
BRANCH	3	1.820	0.607	0.95	0.421
Error	74	47.218	0.638		
Total	77	49.038			

S = 0.7988 R-Sq = 3.71% R-Sq(adj) = 0.00%

				Individual 95% CIs For Mean Based on Pooled StDev			
Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----+-----			
0	33	2.0303	0.8811	(-----*-----)			
1	22	1.7500	0.2041	(-----*-----)			
2	10	1.7250	0.2486	(-----*-----)			
3	13	2.0962	1.3211	(-----*-----)			
				-----+-----+-----+-----+-----			
				1.40 1.75 2.10 2.45			

Pooled StDev = 0.7988

ภาพผนวกที่ ง48 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 48 ด้านแผนการดำเนินงานในการจัดทำระบบเกี่ยวกับจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่าย

4. สรุปผลการทดสอบ

ไม่ปฏิเสธ H_0 : คือจำนวนบริษัทหรือหน่วยงานในเครือข่ายที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบจากปัจจัยด้านแผนการดำเนินงาน ในการนำระบบมอก. 18001:2542 มาปฏิบัติในองค์กร

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นายสมยศ เสาะหาอึ้ง
วัน เดือน ปี ที่เกิด	1 เมษายน พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	อศ.บ.(วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์) มหาวิทยาลัยเอเชีย อาคเนย์ (พ.ศ. 2539) วท.บ.(อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (พ.ศ. 2548)
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับวิชาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทตรีสมพลาตติกกรุ๊ป จำกัด