



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทย
(Guideline for the Strengthening of the Safety Committee in Factories in Thailand)

โดย

รองศาสตราจารย์สรารุท สุธรรมมาสาและคณะ

ISBN 978 – 974 – 8388 – 57 - 1

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการแนวทางการความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทย
(Guideline for the Strengthening of the Safety Committee in Factories in Thailand)

คณะผู้วิจัย

สังกัด

1. รองศาสตราจารย์สรารุณ	สุธรรมมาสา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์สุดาว	เลิศวิสุทธิไพบูลย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราโมช	เชี่ยวชาญ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. อาจารย์อภิรดี	ศรีโอภาส	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. นางจุฑาพนิต	บุญดีกุล	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ชุดโครงการอาชีวอนามัย

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ : RDG 463007

แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานในประเทศไทย

สราวุธ สุธรรมมาสา¹, สุตาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์¹, ปราโมช เชี่ยวชาญ¹, อภิรดี ศรีโอภาส¹, จุฑาพนิต บุญดีกุล²
¹สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ²สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

email address : v.vudh@yahoo.com

ระยะเวลาโครงการ : มกราคม 2546 – กุมภาพันธ์ 2548

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคณะกรรมการความปลอดภัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้
 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน 2) เสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็ง โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ในการทำงานกับหน่วยงานความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ 3) จัดทำข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย และ 4) จัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำ และโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยจากกระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรม โดยแบ่งโรงงานเหล่านี้เป็นโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามที่ส่งไป ยังโรงงานข้างต้นเพื่อขอให้แจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงคือ ประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการ กรรมการระดับบังคับบัญชา และกรรมการระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 4,424 คน 2) แบบสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลข้างต้นในโรงงานที่อนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ได้ รวม 568 คน และ 3) การประชุมไตรภาคี ที่ประกอบด้วยผู้แทนองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, one-way ANOVA การวิเคราะห์เนื้อหาและเกณฑ์คะแนนตามกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่กลับคืนมา 1,396 คน และแบบสัมภาษณ์ 345 คน พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานคือนายจ้าง ผู้บริหาร และหัวหน้างานไม่ให้ความสำคัญกับงานความปลอดภัยงบประมาณที่จำกัด ขาดอำนาจและแรงจูงใจ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งในระดับมาก คือปัจจัยด้านเทคนิคการประชุม และด้านความเชื่อมโยงการทำงานระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ 3) ควรกำหนดให้มีสหภาพแรงงานในโครงสร้างคณะกรรมการ และให้มีการอบรมคณะกรรมการให้มีความรู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้ และ 4) หลักสูตรการอบรมควรประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยคือ การปรับปรุงกฎหมายคณะกรรมการความปลอดภัย การส่งเสริมนายจ้างและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของงานความปลอดภัย การใช้เทคนิคการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเหตุจูงใจของผู้บริหารที่พัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และแนวทางการนำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นเครื่องมือการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

คำหลัก : คณะกรรมการความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

Abstract

Project Code : RDG 463007

Guidelines for the Strengthening of the Safety Committee in Factories in Thailand

Saravudh Sutummasa¹, Sudow Lertwisuttipaiboon¹, Pramroj Jiaujan¹, Apiradee Sriopas¹, Jutapanit Boondekul²,
¹School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Department of Labour Protection and Welfare. ²The National Institute for the Improvement of Working Conditions and Environment.

email address : v_vudh@yahoo.com

Project Period : January 2003 – February 2005

This research aimed to study the safety committee that have been founded by the labour law. The objectives of the research are: 1) to study problems and obstacles of running programs; 2) to propose suggestions about strength, structure, authorities, responsibilities and relationships at work with the safety department and safety officers at various levels. 3) to prepare suggestions about law **regulations**; and 4) to prepare a draft of training curriculum.

This is a descriptive research. The population comprises of the safety committee in high and low risk factories, and factories received awards for having the best safety record from the Ministry of Labour and the Ministry of Industry. Factories were divided into small, medium and large sized factories. The research instruments consisted of 1) questionnaires sent to the mentioned factories for distributing to the specific 4,424 samples of the chairman of committee, the committee and secretary, the committee at the level of command and the committee at the level of operation. 2) interviewing forms for the interviewing of 568 people of the group of people mentioned above in the factories with those factories' permission. 3) Tri Party meeting consisted of employer and employee representatives and officers from Department of Labour Protection and Welfare. The statistics used in analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and content analysis.

The data analysis result was from returned questionnaires of 1,396 people, and returned interview forms from 345 people, and found that : 1) problems and obstacles in work safety were the employer, the administrator and the supervisor did not realize the importance of safety, the limitation of budget, lack of power and lack of motivation; 2) factors effected to the strength in high level were: the technical factor of meeting and the connection between the safety committee and the safety officer at the level of professional; 3) Trade Union in committee structure should be set up and training should be provided for the group of committee to have knowledge to be able to perform duties according to the law; and 4) the training curriculum should consist of content about duties appointed by the law and the basic academic knowledge.

The suggestions from the research are to : 1) revise the safety committee law; 2) promote employers and their staff to realize the importance of work safety; 3) use meeting techniques efficiently; 4) find out motivations for administrators to develop the occupational health and safety management **system**; and 5) use guidelines of CSR as a tool in operating work safety.

Key words : safety committee, safety officer , occupational health and safety

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
บทที่ 1 บทนำ	1-1
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	2-1
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	3-1
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	4-1
บทที่ 5 สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	5-1
ภาคผนวกที่ 1 แบบสอบถาม : แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
ภาคผนวกที่ 2 แบบสัมภาษณ์ : แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
ภาคผนวกที่ 3 รายชื่อผู้เข้าประชุมไตรภาคี เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อข้อเสนอเพื่อ ปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และต่อหลักสูตรฝึกอบรมคณะกรรมการความปลอดภัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-1	สถิติการประสบอันตรายและจำนวนเงินทดแทนที่จ่ายไปในระหว่างปี 2540-2547	1-2
2-1	องค์ประกอบ ที่มา และจำนวนกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน	2-4
2-2	ความพึงพอใจของนายจ้างต่อเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ของคณะกรรมการความปลอดภัย	2-7
3-1	จำนวนโรงงานที่ส่งแบบสอบถามไปตามภาคต่างๆ	3-2
3-2	จำนวนตัวอย่างโรงงานที่จะทำการสัมภาษณ์แยกตามความเสี่ยงและขนาดโรงงานในภาคต่างๆ รวมทั้งโรงงานดีเด่นด้านความปลอดภัยในภาคนั้นๆ (ถ้ามี)	3-4
4-1	จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามความเสี่ยง	4-1
4-2	จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามขนาดโรงงาน	4-2
4-3	จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามการได้รับรางวัล	4-2
4-4	จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามภาค	4-2
4-5	ประเภทอุตสาหกรรมของโรงงานที่ศึกษา	4-3
4-6	สัญชาติของเจ้าของโรงงาน	4-4
4-7	จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาษณ์แยกตามความเสี่ยง	4-4
4-8	จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาษณ์แยกตามขนาดโรงงาน	4-5
4-9	จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาษณ์แยกตามการได้รับรางวัล	4-5
4-10	จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาษณ์แยกตามภาค	4-5
4-11	ประเภทอุตสาหกรรมของโรงงานที่ศึกษา	4-6
4-12	สัญชาติของเจ้าของโรงงาน	4-7
4-13	ข้อมูลเกี่ยวกับเพศและอายุของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามความเสี่ยงของโรงงาน	4-8
4-14	วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	4-8
4-15	ระยะเวลา (ปี) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน	4-9
4-16	ตำแหน่งในคณะกรรมการความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม	4-9

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-17	ข้อมูลเกี่ยวกับเพศและอายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แยกตามความเสี่ยงของ โรงงาน	4-10
4-18	วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	4-10
4-19	ระยะเวลา (ปี) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน	4-11
4-20	ตำแหน่งในคณะกรรมการความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	4-11
4-21	สาเหตุที่กรรมการระดับบังคับบัญชาเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70	4-12
4-22	สาเหตุที่กรรมการระดับปฏิบัติการเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70	4-13
4-23	พฤติกรรมการประชุมของกรรมการระดับบังคับบัญชา	4-13
4-24	พฤติกรรมการประชุมของกรรมการระดับปฏิบัติการ	4-14
4-25	สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับบังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุมบ่อย	4-14
4-26	สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุมบ่อย	4-15
4-27	สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับบังคับบัญชาตรวจความปลอดภัยใน ระดับน้อยกว่าร้อยละ 50	4-16
4-28	สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับปฏิบัติการตรวจความปลอดภัยใน ระดับน้อยกว่าร้อยละ 50	4-16
4-29	ระดับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในภาพรวม	4-17
4-30	ระดับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน	4-17
4-31	ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงกับเสี่ยงต่ำ	4-18
4-32	ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานได้รางวัลดีเด่นด้านความ ปลอดภัยกับโรงงานไม่ได้รางวัล	4-19
4-33	ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานในเทคนิคอุตสาหกรรมกับ โรงงานนอกเทคนิคอุตสาหกรรม	4-20

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-34	ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานขนาดต่างกัน (ใหญ่ กลาง เล็ก)	4-20
4-35	ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานในแต่ละภาค	4-22
4-36	ปัญหาและอุปสรรคในด้านนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	4-23
4-37	ปัญหาและอุปสรรคในด้านคณะกรรมการความปลอดภัย	4-25
4-38	ปัญหาและอุปสรรคในด้านหัวหน้างาน/คนงาน	4-30
4-39	ปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐ	4-31
4-40	ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประชุม	4-32
4-41	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานที่ได้รับรางวัล โรงงานดีเด่นกับโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล	4-33
4-42	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานที่เสี่ยงสูงกับโรงงานที่เสี่ยงต่ำ	4-34
4-43	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกับนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม	4-34
4-44	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานที่มีขนาดต่างกัน (ใหญ่ กลาง เล็ก)	4-34
4-45	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานในแต่ละภาคของประเทศไทย	4-35
4-46	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่ม	4-36
4-47	ระดับความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย	4-37
4-48	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย	4-37
4-49	ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการความปลอดภัย	4-38
4-50	ปัจจัยด้านอำนาจของคณะกรรมการความปลอดภัย	4-40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-51	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเข้าถึงข้อมูลของคณะกรรมการความปลอดภัย	4-41
4-52	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแรงงาน	4-42
4-53	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคนิคการประชุม	4-42
4-54	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเชื่อมโยงกับ จป.วิชาชีพ	4-43
4-55	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่รัฐและการบังคับใช้กฎหมาย	4-44
4-56	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประกอบธุรกิจการค้า	4-45
4-57	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย แบ่งตามโรงงานเสี่ยงสูง เสี่ยงต่ำ	4-46
4-58	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย แบ่งตามโรงงานดีเด่นด้านความปลอดภัย	4-47
4-59	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย แบ่งตามที่ตั้งโรงงาน	4-47
4-60	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย แบ่งตามขนาดโรงงาน	4-48
4-61	เปรียบเทียบความแตกต่างของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างโรงงานที่ได้รับรางวัลโรงงานดีเด่นกับโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล	4-49
4-62	เปรียบเทียบความแตกต่างของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างโรงงานที่เสี่ยงสูงกับโรงงานที่เสี่ยงต่ำ	4-49
4-63	เปรียบเทียบความแตกต่างของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างโรงงานที่อยู่ในเขตนิคมกับนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม	4-49
4-64	เปรียบเทียบความแตกต่างของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างโรงงานที่มีขนาดต่างกัน (ใหญ่ กลาง เล็ก)	4-50
4-65	เปรียบเทียบความแตกต่างของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างโรงงานในแต่ละภาคของประเทศไทย	4-51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-66	เปรียบเทียบความแตกต่างของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่ม	4-51
5-1	เปรียบเทียบความซ้ำซ้อนของหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยและ จป. ระดับวิชาชีพ (ตัวเลขที่ปรากฏในตารางเป็นตัวเลขหน้าชื่อของหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด)	5-5

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาเป็นเวลากว่า 20 ปีแล้ว ดังจะเห็นได้จากการบรรจุโครงการอาชีวอนามัยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 เป็นครั้งแรก และนับจากนั้นเป็นต้นมาก็มีการบรรจุโครงการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในแผนดังกล่าวในฉบับต่อมา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงนโยบายที่รัฐบาลแต่ละคณะแถลงต่อสภาผู้แทนราษฎร ก็พบว่าส่วนใหญ่จะมีการกำหนดนโยบายในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จะมีเพียงบางรัฐบาลเท่านั้นที่ไม่ได้กำหนดไว้สำหรับรัฐบาลคณะที่ 34 ซึ่งเป็นรัฐบาลชุดปัจจุบัน นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ก็ได้แถลงนโยบายที่จะให้ภาคเอกชนดำเนินธุรกิจในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งคำๆ นี้ มีความหมายรวมถึงเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วย และล่าสุดนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ก็ได้ส่งนำปราศรัยผ่านทางวีดิทัศน์และถูกเปิดแสดงต่อที่ประชุมในพิธีเปิด XVIIth World Congress on Safety and Health at Work ที่เมือง Orlando ประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างวันที่ 18-20 กันยายน 2548 แสดงถึงการให้ความสำคัญของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังนี้

“...Prevention is paying not only in human terms but also in better performance by business and national economic strength. Together we can make sure that decent work is safe work...”

Thaksin Shinawatra, Prime Minister of Thailand

(คัดลอกบางส่วนจากคำปราศรัยในโอกาส World Days for Safety and Health at Work, 2003-2005)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย พบว่าในช่วง 8 ปี (ระหว่างปี 2540 – 2547) สถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นยังไม่เป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือ ยังปรากฏว่าในแต่ละปีมีจำนวนผู้ประสบอันตรายโดยเฉลี่ยสูงถึงกว่า 200,000 คน (ตารางที่ 1-1) เฉพาะปี 2547 มีจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานทั้งสิ้น 215,534 คน แยกตามความร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต 861 คน ทูพพลภาพ 23 คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน 3,775 คน หยุดงานเกิน 3 วัน 52,893 คน หยุดงานไม่เกิน 3 วัน 157,982 คน แสดงให้เห็นว่าในแต่ละวันทำงานจะมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น 718 คน ในจำนวนนี้มีผู้เสียชีวิต 3 คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน 13 คน และต้องหยุดงานเกิน 3 วัน 176 คน

ตารางที่ 1-1 สถิติการประสบอันตรายและจำนวนเงินทดแทนที่จ่ายไปในระหว่างปี 2540-2547

ปี	ความร้ายแรง					รวม (ราย)	อัตราการประสบ อันตรายต่อลูกจ้าง 1,000 คน	เงินทดแทน (ล้านบาท)
	ตาย (ราย)	ทุพพล ภาพ (ราย)	สูญเสีย อวัยวะ (ราย)	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว				
				หยุดงานเกิน 3 วัน (ราย)	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน (ราย)			
2540	1,033	29	5,272	68,480	155,562	230,376	39.54	1,986.48
2541	790	19	3,714	55,489	126,486	186,498	36.24	1,629.82
2542	611	12	3,396	50,269	117,739	171,997	32.32	1,404.40
2543	620	16	3,516	48,338	127,076	179,566	33.15	1,256.81
2544	607	20	3,510	48,077	137,407	189,621	34.20	1,276.60
2545	650	14	3,424	49,012	137,879	190,979	29.20	1,220.14
2546	787	17	3,821	52,364	153,684	210,673	29.95	1,480.36
2547	861	23	3,775	52,893	157,982	215,534	29.18	1,490.19

ที่มา : คัดแปลงจากข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม
สำหรับความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตรายนอกจากจะเกิดขึ้น ในแง่ชีวิตของผู้ประสบเหตุ
และความทุกข์ยากของครอบครัวแล้ว ปรากฏว่ายังเกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมอีกมากในแต่ละปี
ภาครัฐต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเป็นจำนวนนับพันล้านบาท ดังเช่นในรอบ 8 ปี
ดังกล่าวต้องจ่ายเงินทดแทนไปแล้วเป็นเงิน 11,744.80 ล้านบาท เงินจำนวนนี้ยังใช้จ่ายไปสำหรับชีวิตที่ต้อง
ตายไป ความพิการ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย นับว่าเป็นการใช้จ่ายเงินที่ไม่คุ้มค่าเลย องค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ (International Labour Organization, ILO) ได้ประมาณค่าความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุและโรค
จากการทำงาน ทั้งทางตรงคือการเสียชีวิต ความพิการและทรัพย์สินที่เสียหาย และทางอ้อมคือการสูญเสีย
โอกาส-เวลา-ช่างฝีมือแรงงาน ตลอดจนความน่าเชื่อถือ เป็นประมาณร้อยละ 4 ของจีดีพีของประเทศ ซึ่ง
ประมาณค่าได้ไม่ต่ำกว่า 2 แสนล้านบาท

เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทยก็
พบว่า มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาถึง 9 แห่งที่ผลิตบัณฑิตอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้
กฎหมายแรงงานกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) มาตั้งแต่ปี 2528 และล่าสุดเมื่อปี
2540 ภายหลังการกำหนดเป็นกฎหมายให้สถานประกอบการต่างๆ มีการฝึกอบรมบุคลากรของตนให้ทำหน้าที่
เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน หัวหน้างาน บริหาร และวิชาชีพ ก็มีบุคลากรที่ผ่าน
การฝึกอบรมหลักสูตร จป.ระดับต่างๆ จนถึงปัจจุบันรวมมีจำนวนนับแสนคนแล้ว จึงมีคำถามน่าสนใจว่า
ทำไมความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆ จึงมีสถิติที่ค้ำผู้ประเทศในอาเซียนไม่ได้ ทั้งๆ
ที่คนไทยก็มีความรู้ความสามารถในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

คำตอบหนึ่งที่น่าสนใจศึกษาว่าจะเป็นช่องทางประสบความสำเร็จในเรื่องนี้ได้หรือไม่ ก็คือการไม่มี
บทบาทของคณะกรรมการความปลอดภัยในสถานประกอบการและการมองไม่เห็นความสำคัญของ

คณะกรรมการดังกล่าว ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายแรงงานตั้งแต่ปี 2538 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปต้องมี “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน” ก็ตาม แต่แทบจะไต่ย็น้อยครั้งมาก ว่าสถานประกอบการได้ใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการชุดนี้หรือเห็นความสำคัญของคณะกรรมการดังกล่าว ทั้งๆ ที่มีงานวิชาการจำนวนมาก ระบุชัดเจนว่า คณะกรรมการความปลอดภัย คือปัจจัยสำคัญของการประสบความสำเร็จในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ (T.A.Kochan, Ldyer, and D.B.Lipsky, 1977, U.S.Department of Labor, Bureau of Labor-Management Relations and Cooperative Programs, 1989 และ J.P.Spath, 1998) และหน่วยงานภาครัฐของสหราชอาณาจักรและออสเตรเลีย เป็นต้น ได้กำหนดเป็นกฎหมายให้โรงงานและสถานประกอบการต่างๆ มีการตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยขึ้น ซึ่งรวมถึงองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กำหนดไว้ใน ILO Convention 155 และ ILO Recommendation 164

งานวิจัยนี้ จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย และพิจารณาข้อเสนอแนะในการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการดังกล่าว ตลอดจนการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

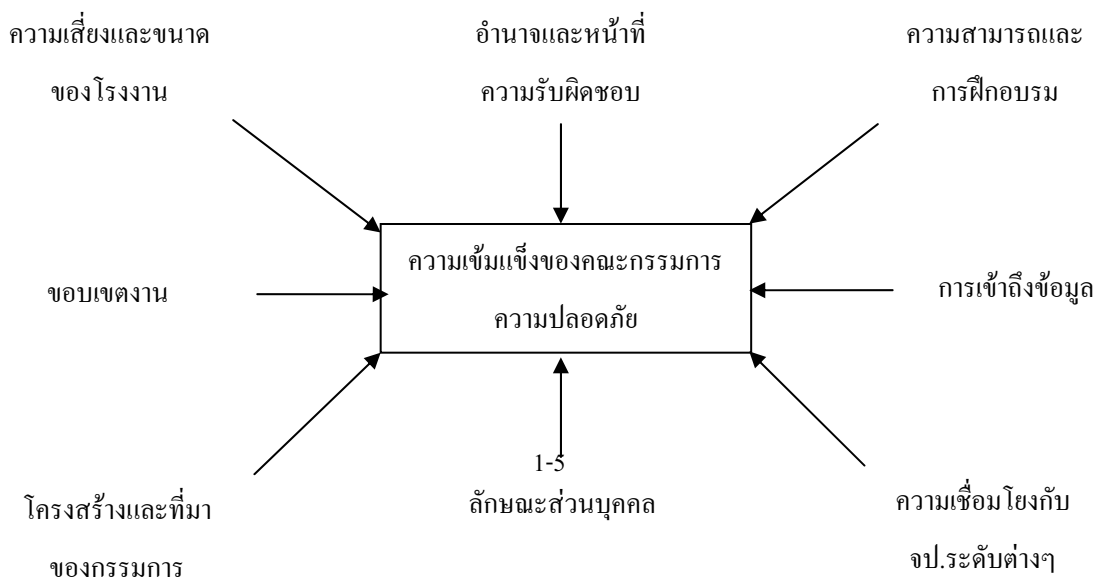
1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย
2. เสนอข้อเสนอแนะในการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย
3. เสนอโครงสร้างอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของคณะกรรมการความปลอดภัย
4. เสนอความสัมพันธ์ในการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัยกับหน่วยงานความปลอดภัยในโรงงาน จป.ระดับหัวหน้างาน บริหารและวิชาชีพ
5. จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกฎหมายคณะกรรมการความปลอดภัย
6. จัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรมคณะกรรมการความปลอดภัย

สมมติฐานการวิจัย

1. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยจะมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการน้อยกว่าโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล
2. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำจะมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานน้อยกว่าโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง
3. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจะมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการน้อยกว่าโรงงานที่อยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม
4. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่มีขนาดใหญ่จะมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานน้อยกว่าโรงงานที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก

5. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่อยู่ในภาคต่างๆ จะมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน
6. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยจะมีความเข้มแข็งในการดำเนินงานมากกว่าโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล
7. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำจะมีความเข้มแข็งในการดำเนินงานมากกว่าโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง
8. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจะมีความเข้มแข็งในการดำเนินงานมากกว่าโรงงานที่อยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม
9. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่มีขนาดใหญ่จะมีความเข้มแข็งในการดำเนินงานมากกว่าโรงงานที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก
10. คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่อยู่ในภาคต่างๆ จะมีความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัยแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในสถานประกอบการ

โรงงานขนาดเล็ก หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 200 คน
 โรงงานขนาดกลาง หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 200-499 คน
 โรงงานขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป
 โรงงานที่มีความเสี่ยงสูง หมายถึง โรงงานที่มีอัตราการประสบบนตราয়ตั้งแต่ 26 รายต่อ 1,000 คน

โรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำ หมายถึง โรงงานที่มีอัตราการประสบอันตรายต่ำกว่า 26 รายต่อ 1,000 คน
ในปี 2546

โรงงานดีเด่นด้านความปลอดภัย หมายถึง โรงงานที่ได้รับรางวัลด้านความปลอดภัยจากกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน และกรมโรงงานอุตสาหกรรม รางวัลนี้รวมถึงรางวัลที่ได้ในฐานะปลอดจากอุบัติเหตุ
ตั้งแต่ 1 ล้านชั่วโมงการทำงานขึ้นไป

คำย่อที่ใช้ในรายงานการวิจัย

คณะกรรมการความปลอดภัย หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จป. หมายถึง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน

KPI หมายถึง Key Performance Index

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการความปลอดภัย จากรายงานการวิจัย บทความในวารสารวิชาการ และตำราวิชาการ พบข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้ ดังนี้

ที่มาของการมีคณะกรรมการความปลอดภัย

สำนักงานสถิติแรงงานของสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics) ได้ทำการสำรวจแรงงานเมื่อปี 1951 พบว่ามีโรงงานเพียงร้อยละ 28 เท่านั้นที่มีคณะกรรมการความปลอดภัยและจากรายงาน The Role of Labor Management Committees Worker Safety and Health ของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา (1989) ก็พบว่าในระยะแรกๆ (ก่อนปี 1951) ในโรงงานประเภท โรงเหล็กและ โรงงานรถยนต์ จะเป็นประเภทโรงงานที่มีคณะกรรมการความปลอดภัยก่อน โรงงานประเภทอื่นๆ ต่อมาเมื่อมีประกาศใช้ พรบ.อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ค.ศ.1970 (Occupational Safety and Health Act. 1970 นิยมเรียก OSHA) หลังจากนั้น 16 ปี (นับจากปี 1970) ทางหน่วยงาน Bureau of National Affairs (BNA) ได้ทำการสำรวจโรงงานและพบว่ามีโรงงานจำนวนประมาณร้อยละ 45 มีคณะกรรมการความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าที่มาของการมีคณะกรรมการดังกล่าวจะมาจากกฎหมาย สำหรับปัจจัยอื่นที่เชื่อว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานคือการเคลื่อนไหวของแรงงานและการดำเนินงานแบบ Total Quality Management (TQM)

ในประเทศอื่นๆ เช่น สหราชอาณาจักร แคนาดา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย ต่างก็มีกฎหมายกำหนดให้โรงงานต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัย

สำหรับประเทศไทย ไม่มีข้อมูลว่ามีที่มาที่ไปอย่างไรจึงทำให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงาน จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกว่า 27 ปี เชื่อว่าโรงงานต่างๆ จะมีคณะกรรมการความปลอดภัยก็ด้วยสาเหตุมาจากนโยบายบริษัทแม่จากต่างประเทศ หรือความเป็นบริษัทใหญ่ที่มีแนวทางการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หรือเนื่องจากการว่าจ้างบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ต่อมาเมื่อปี 2538 เมื่อมีการกำหนดประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นที่มาให้โรงงานหรือสถานประกอบการที่กำหนดที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปต้องมีคณะกรรมการดังกล่าว

ความสำคัญ of คณะกรรมการความปลอดภัย

มีรายงานการวิจัยหลายฉบับที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีคณะกรรมการความปลอดภัยที่

ช่วยในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความสูญเสียที่จะเกิดกับการทำงาน เป็นเวทีของการทำงานร่วมกันแบบทวิภาคี (ซึ่งเป็นแนวทางของระบบการบริหารแรงงาน) ข้อมูลที่พบสามารถสรุปได้ดังนี้

1. Cook และ Gautschi (1980) ใช้ข้อมูลที่ได้จากโรงงาน 113 แห่งที่ใช้เวลาศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล 6 ปี พบว่าการมีคณะกรรมการความปลอดภัยในลักษณะของการทำงานแบบทวิภาคี คือมีฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างนั้นมีความสัมพันธ์กับการลดลงของเวลาการทำงานที่สูญเสียไปอันเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาในโรงงานขนาดใหญ่ 127 แห่งของ Boden และคณะ (1984) ที่ไม่พบว่าการมีคณะกรรมการความปลอดภัยจะลดจำนวนการร้องเรียนเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2. Grimaldi และ Simonds (1984) เขียนตำราการบริหารงานความปลอดภัยและระบุว่าข้อดีของการมีคณะกรรมการความปลอดภัยคือเป็นวิธีการทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถือเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการ Harvey (1964) ระบุข้อดีในเรื่องนี้คือเป็นวิธีที่จะให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

3. Bryce และ Manga (1985) ได้ทำการสอบถามกรรมการในคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่ตั้งอยู่ที่ Alberta ประเทศแคนาดา พบว่าทั้งผู้ใช้แรงงานและฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าการมีคณะกรรมการความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ

4. ในปี 1994 SPR Associates ได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายบริหาร เพื่อขอความคิดเห็น พบว่างานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดีขึ้นมานั้น มาจากการมีคณะกรรมการความปลอดภัยและสามารถคาดการณ์สิ่งที่ดีๆ ที่เกิดขึ้นได้จากการสื่อสารที่ดี ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของลูกจ้างและการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้เน้นด้วยว่าการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากโดยเฉพาะในโรงงานขนาดเล็ก

5. Reilly และคณะ (1995) ใช้ข้อมูลจากการสำรวจโรงงาน (Workplace Industrial Relations Survey) ในสหราชอาณาจักร พบว่าโรงงานที่มีคณะกรรมการความปลอดภัยจะมีสถิติการประสบอันตรายโดยเฉลี่ย 5.7 คนต่อลูกจ้าง 1,000 คน ซึ่งต่ำกว่าโรงงานที่ไม่มีคณะกรรมการดังกล่าว

6. Shannon และคณะ (1996) ทำการสำรวจในโรงงานและสถานประกอบการค้าปลีก (retail facilities) ในเมืองออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา พบว่าถ้าที่ใดมีผู้บริหารระดับสูงที่มีเจตจำนงในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ลูกจ้างมีส่วนร่วมมาก มีการสื่อสารที่ดี และมีแรงงานสัมพันธ์ดี ที่นั่นจะมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่ำกว่าโรงงานที่ไม่มีเรื่องดังกล่าวข้างต้น

7. รุ่งระวี เสรีวัลย์, ประกอบ เพชรรัตน์ และสายสุนีย์ ปวุฒินันท์ ได้อภิปรายในหัวข้อเทคนิคการบริหารการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพด้วยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 17 วันที่ 9-11 พฤษภาคม 2546 ว่าการมีคณะกรรมการดังกล่าวมีความสำคัญเพราะส่งเสริมให้มีระบบทวิภาคีและงานความปลอดภัยต้องมีการยอมรับและการปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การมีคณะกรรมการความปลอดภัยก็เชื่อว่าจะมีแต่ข้อดี ข้อเสียที่มีการกล่าวถึงก็มี

เช่นกันดังเช่นที่ Harvey (1964) พูดถึงข้อเสียของการมีคณะกรรมการความปลอดภัย “คณะกรรมการความปลอดภัยเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้จัดการแผนกต่างๆ ไม่สนใจงานความปลอดภัยในแผนกของตน เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย” ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้จะเป็นเรื่องเสียหายมากเพราะแนวคิดของการบริหารงานความปลอดภัยถือว่าความปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบของทุกคน Grimaldi และ Simonds (1984) ระบุว่า การมีคณะกรรมการความปลอดภัยทำให้เสียเวลาและยุ่งยากในการทำงาน งานเดินได้ช้าและไม่มีประสิทธิภาพ และ Sweeney (1984) เสนอความเห็นในที่ประชุม 2nd National Labor – Management Conference ว่าคณะกรรมการความปลอดภัยในอเมริกามีมากมาย แต่ล้วนเป็นเสียกระดาษ คือ กรรมการเหล่านี้ขาดความน่าเชื่อถือ ไม่มีทรัพยากร ขาดการฝึกอบรมและไม่มีผลงานออกมาให้ปรากฏ

กฎหมายที่กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย

หลายประเทศได้ให้ความสำคัญของคณะกรรมการความปลอดภัยที่จะมีต่อการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ จึงกำหนดเป็นกฎหมายให้สถานประกอบการ ต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัยขึ้น เช่น กฎหมายบางรัฐในสหรัฐอเมริกา พรบ.สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ.1974 ของสหราชอาณาจักร กฎหมายในบางรัฐของประเทศออสเตรเลียและกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

1. The Occupational Safety and Health Act 1984 ของรัฐออสเตรเลียตะวันตก

- 1) กำหนดว่าหากลูกจ้างขอให้สถานประกอบการตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยขึ้นมา ทางนายจ้างต้องพิจารณาดำเนินการตามขอภายใน 21 วัน หากไม่เห็นด้วยก็สามารถขัดแย้งได้ และเรื่องต้องส่งให้ทางการเป็นผู้ตัดสินใจ
- 2) องค์ประกอบ ประกอบด้วย
 1. Safety and health representatives (ถ้ามี)
 2. ถ้าไม่มีข้อ 1 ให้ลูกจ้างเลือกผู้แทนของตนเองขึ้นมาเป็นกรรมการ
 3. ผู้แทนนายจ้าง

สำหรับจำนวนจะมีมากน้อยเพียงใด ให้ปรึกษาหารือกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

2. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นกฎหมายแรงงานที่ออกมาบังคับใช้เมื่อปี 2538 กำหนดให้สถานประกอบการตั้งคณะกรรมการดังกล่าวขึ้น โดยมีองค์ประกอบเป็นแบบทวิภาคี คือ มีผู้แทนฝ่ายบริหารและลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม จำนวนกรรมการจะมีอย่างน้อยตามที่กำหนด (ตารางที่ 2-1) และมีอำนาจหน้าที่ 10 ข้อ

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบ ที่มา และจำนวนกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน

ตำแหน่ง	ที่มา	จำนวนกรรมการ (คน) (อย่างน้อย)		
		จำนวนลูกจ้าง 50 - 99 คน	100 - 499 คน	500 คน
1. ประธานกรรมการ	นายจ้างแต่งตั้ง	1	1	1
2. กรรมการระดับบังคับบัญชา	นายจ้างเลือก / แต่งตั้ง	2	2	4
3. กรรมการระดับปฏิบัติงาน	ตามลำดับดังนี้ 1. คณะกรรมการลูกจ้าง 2. สหภาพแรงงาน 3. เลือกตั้ง 4. นายจ้างแต่งตั้ง	2	3	5
4. เลขานุการ	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	-	1	1
รวม		5	7	11

องค์ประกอบ สัดส่วน และจำนวนกรรมการความปลอดภัย

มีรายงานการวิจัยและตำราวิชาการที่กล่าวถึงเรื่ององค์ประกอบ สัดส่วน และจำนวนกรรมการความปลอดภัยที่ควรมี เพื่อให้คณะกรรมการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมีดังนี้

องค์ประกอบของคณะกรรมการความปลอดภัย พบว่ากฎหมายคณะกรรมการความปลอดภัยของสหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เกาหลี ไทย ฯลฯ ล้วนกำหนดไว้เหมือนกัน คือประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง (หรือฝ่ายบริหาร) และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่แล้วในโรงงาน (Ruth Ruttenberg (1989), Grimaldi และ Simonds (1984))

สำหรับสัดส่วนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น Ruth Ruttenberg (1989) ได้ทำรายงานเสนอกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาว่า โดยทั่วไปจะมีจำนวนตัวแทนฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างในสัดส่วนเท่ากัน แต่จะมีจำนวนเท่าไรนั้น ไม่มีความชัดเจน ขึ้นกับโรงงานแต่ละแห่ง แต่ที่ชัดเจนคือจำนวนตัวแทนแต่ละฝ่ายจะเท่ากัน เรื่องนี้มีข้อมูลยืนยันว่าควรให้มีเท่ากัน เช่น Guidelines ที่พัฒนาขึ้นโดย Institute of Industrial Relations ของ Univ. of California at Berkeley เสนอให้มีกรรมการแต่ละฝ่ายเท่ากัน อย่างไรก็ตามในสวีเดนพบว่าตัวแทนฝ่ายลูกจ้างจะมีมากกว่าฝ่ายบริหารอยู่ 1 คน

มีข้อสังเกตว่าเนื่องจากงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเกี่ยวข้องกับความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงพบว่าอย่างน้อยจะมีกรรมการ 1 คนที่มีทักษะทางเทคนิคด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังเช่น กรณีสัญญาระหว่าง General Motors กับ The United Automobile, Aerospace, and

Agricultural Implement of America (UAW) จะตกลงกันว่าแต่ละฝ่ายจะต้องมีกรรมการ 1 คนที่ผ่านการอบรมวิชาชีพ (professional training) ทางด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม (Industrial Hygiene) หรือด้านความปลอดภัย (Safety)

งานวิจัยของ Tuohy และ Simard (1993) ที่ศึกษาในโรงงานในคิวเบคและออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยที่มีจำนวนลูกจ้างและฝ่ายบริหารเท่าๆ กันเป็นกรรมการ จะมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุต่ำกว่า และการแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานที่ไม่มีคณะกรรมการในลักษณะทวิภาคี คณะผู้วิจัยพบว่า ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งของการฝึกอบรม และข้อมูลข่าวสารที่มีเพียงพอสำหรับคณะกรรมการ

ในเรื่องของจำนวนกรรมการความปลอดภัย BNA ของสหรัฐอเมริกา ได้ทำการสำรวจเมื่อปี 1983 พบว่า โรงงานในสหรัฐอเมริกามีจำนวนกรรมการอยู่ในช่วง 6-16 คน ส่วน John P. Spath (1998) ได้ทำการสอบถามไปยังนายจ้างที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในผลงานของคณะกรรมการความปลอดภัย พบว่ามีความเห็นว่าควรมีจำนวนกรรมการโดยเฉลี่ยเท่ากับ 8.7 และ 9.2 คนตามลำดับ จึงดูเหมือนว่าจำนวนกรรมการความปลอดภัยควรมีประมาณ 9 คน สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยกำหนดจำนวนกรรมการเป็นตัวเลขอย่างน้อยตามจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ คือถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่ 50-99, 100-499 และ 500 คนขึ้นไป อย่างน้อยต้องมีกรรมการความปลอดภัย 5, 7 และ 11 คนตามลำดับ ส่วน Grimaldi และ Simonds (1984) เขียนในตำราการบริหารงานความปลอดภัยว่าควรมีจำนวนน้อยแต่เพียงพอที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการบรรลุพันธกิจ ในกรณีของโรงงานขนาดใหญ่มาก อาจมีคณะกรรมการความปลอดภัย 2 ระดับ คือ ระดับบริหาร (corporate level) และระดับฝ่าย (department level) โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายความปลอดภัยเป็นตัวเชื่อมประสานงานของคณะกรรมการทั้ง 2 ระดับ

วิธีการได้มาซึ่งกรรมการ

Ruth Ruttenberg (1989) พบว่า ในสหรัฐอเมริกา กรรมการฝ่ายบริหารจะมาจากการแต่งตั้งหรือมาโดยตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการฝ่ายความปลอดภัย กรณีกรรมการฝ่ายลูกจ้างจะมีที่มาหลายวิธีด้วยกัน เช่น

- 1) ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้าง
- 2) ถูกแต่งตั้งหรือถูกเลือกตั้งจากสมาชิกสหภาพแรงงาน
- 3) ในโรงงานที่ไม่มีการจัดองค์กรที่ได้มาตรฐานหรือเป็นระบบ (unorganized plants) พบว่าตัวแทนฝ่ายลูกจ้างจะถูกแต่งตั้งจากฝ่ายบริหาร ภายหลังจากเมื่อปรากฏว่าได้ประกาศให้มีอาสาสมัครแล้วแต่หาคนไม่ได้
- 4) โดยวิธีกำหนดลักษณะสมบัติที่ต้องการ เช่น กรณีบริษัท Norfolk Shipbuilding ทำสัญญากับ Boilermakers ก็ได้กำหนดว่า “ให้สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการฝ่ายลูกจ้างแต่ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปี” เป็นต้น

ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้เลือกคนที่จะมาเป็นกรรมการระดับ บังคับบัญชา ส่วนกรรมการระดับปฏิบัติการ มีวิธีการได้มาเรียงตามลำดับดังนี้ ถ้าสถานประกอบการนั้นมี คณะกรรมการลูกจ้างก็ให้คณะกรรมการลูกจ้างดำเนินการเลือกลูกจ้าง ถ้าไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ก็ให้สิทธิ สหภาพแรงงาน (ที่มีลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งเป็นสมาชิก) ถ้าไม่มีสหภาพแรงงาน ก็ใช้วิธีเลือกตั้ง สุดท้ายยังไม่ได้ อีก ก็ให้นายจ้างเป็นผู้เลือก

บทบาท หน้าที่ และอำนาจของคณะกรรมการความปลอดภัย

ในรายงานปี 1989 ของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา ระบุว่าบทบาทสำคัญของคณะกรรมการความปลอดภัย คือ การให้คำปรึกษา (advisory) ทบทวน (review) วิจารณ์ (comment) และให้ข้อเสนอแนะ (recommendation) บทบาทเหล่านี้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และส่วนใหญ่จะไม่มี อำนาจสั่งการใดๆ แต่มีบางแห่งเท่านั้นที่คณะกรรมการสามารถสั่งให้หยุดการทำงานที่อันตรายได้ โดยสรุป พบว่าคณะกรรมการความปลอดภัยมีหน้าที่ดังนี้

- 1) ให้คำแนะนำ
- 2) ศึกษาการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ผ่านมาของโรงงาน
- 3) ป้องกันอันตราย
- 4) ส่งเสริมการฝึกอบรมและการให้ความรู้
- 5) เดินสำรวจโรงงาน
- 6) สอบสวนอุบัติเหตุและเรื่องร้องเรียนของพนักงาน
- 7) สั่งหยุดงานที่อันตรายมาก

เทคนิคการประชุมคือแนวทางหนึ่งของความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

รายงานการวิจัยและประสบการณ์การทำงาน ได้ข้อสรุปอย่างหนึ่งที่สำคัญคือ คณะกรรมการความปลอดภัยมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ถ้ามีการประชุมที่มีประสิทธิภาพ ดังเช่นผลการทบทวน วรรณกรรมที่จะนำเสนอต่อไปนี้

รุ่งระวี เสรีถวัลย์ ประกอบ เพชรรัตน์ และสายสุนีย์ ปุฒินันท์ (2546) เสนอจากประสบการณ์การทำงานในภาคอุตสาหกรรมว่า คณะกรรมการความปลอดภัยควรให้ความสำคัญกับเทคนิคการประชุมที่มี ประสิทธิภาพ คือ ประชุมสม่ำเสมอ ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น บรรยายการประชุมที่ใช้เวลาน้อยและ ได้ผลการประชุมตามที่ต้องการ

John P. Spath (1998) วิจัยพบว่าเครื่องมือทางการบริหาร (management tool used) ที่คณะกรรมการ ความปลอดภัยนิยมใช้มีมากน้อยดังนี้

- 1) ประมาณร้อยละ 91 มีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2) ประมาณร้อยละ 69 มีการกำหนดวาระการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3) ประมาณร้อยละ 51 แจ้งระเบียบวาระการประชุมให้ทราบโดยทั่วกัน

- 4) ประมาณร้อยละ 26 มีการกำหนดงบประมาณอย่างเป็นทางการ
- 5) ประมาณร้อยละ 16 นายจ้างจะปฐมนิเทศกับกรรมการคนใหม่ที่เพิ่งมาเป็นกรรมการความปลอดภัย

เครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ข้างต้น เป็นที่พึงพอใจของนายจ้างมากน้อยแค่ไหน ผลปรากฏว่า นายจ้างพึงพอใจกับเครื่องมือที่ใช้มากกว่าไม่พึงพอใจ โดยเฉพาะรายงานการประชุม เป็นเครื่องมือการบริหารที่นายจ้างพึงพอใจมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับเครื่องมืออื่นๆ ดังตารางที่ 2-2 นี้

ตารางที่ 2-2 ความพึงพอใจของนายจ้างต่อเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ของคณะกรรมการความปลอดภัย

เครื่องมือการบริหาร	ความไม่พึงพอใจของนายจ้าง (ร้อยละ)	ความพึงพอใจของนายจ้าง (ร้อยละ)
รายงานการประชุม (minute)	89	95
ระเบียบวาระการประชุม (agenda)	55	78
กำหนดการ (schedule)	36	72
การปฐมนิเทศ (orientation)	9	22
งบประมาณ (budget)	9	36

จากตารางที่ 2-2 จะเห็นได้ว่า หากคณะกรรมการความปลอดภัยใช้เครื่องมือทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลให้นายจ้างพึงพอใจ ซึ่งน่าจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัย เพราะเมื่อนายจ้างพึงพอใจก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะอนุมัติเรื่องต่างๆ ที่ทางคณะกรรมการความปลอดภัยเสนอมา

Ruth Ruttenberg (1989) วิจัยพบว่า

1. การเก็บบันทึกรายงานการประชุม เป็นสิ่งที่แนะนำให้โรงงานต่างๆ เก็บบันทึกรายงานการประชุม เพื่อให้เป็นหลักฐานว่าการประชุมได้พิจารณาเรื่องอะไร มีมติว่าอย่างไร Horace W. Longacre, Inc. ได้ประโยชน์จากบันทึกดังกล่าว คือ นำเอาปัญหาที่อภิปรายกันในการประชุมครั้งที่แล้วมาประเด็นสำหรับใช้ในการเดินสำรวจโรงงานในเดือนถัดไป
2. ช่วงเวลาที่ประชุมและการจ่ายค่าตอบแทน ผลการสำรวจของ BNA เมื่อปี 1989 พบว่าช่วงเวลาที่ประชุมอาจเป็นช่วงเวลาในงานหรือนอกงานก็ได้ตามความจำเป็น แต่จะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องมาประชุมเท่ากับเงินค่าจ้างที่ลูกจ้าง (ผู้เป็นกรรมการ) พึงได้รับ
3. วาระของกรรมการ ส่วนใหญ่จะไม่ได้กำหนดวาระของกรรมการที่จะทำหน้าที่เป็นกรรมการความปลอดภัย แต่ก็พบว่าบางโรงงานมีการกำหนดวาระของการเป็นกรรมการความปลอดภัย
4. ประธานกรรมการความปลอดภัย ส่วนใหญ่จะไม่ได้กำหนดว่าใครจะเป็นประธานกรรมการความปลอดภัย และจะมีวิธีเลือกประธานกรรมการกันอย่างไร แต่ก็มีบางโรงงานที่ได้กำหนดวิธีการไว้ ดังเช่น

บริษัท The Food and Beverage Trades Department, AFL – CIO. กำหนดว่าเพื่อให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีการหมุนเวียนกันเป็นประธานระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม ก็มีเสียงโต้แย้งว่างานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร จึงควรให้ฝ่ายบริหารนั่งเป็นประธานกรรมการ

5. ความถี่ของการประชุม โดยทั่วไปจะมีการประชุม “เมื่อจำเป็น (as needed)” หรือ “ยามฉุกเฉิน (emergency basis)” หรือ “กำหนดเป็นระยะเวลาการประชุมที่แน่นอน (regular intervals)” แต่มีหลายหน่วยงานแนะนำให้กำหนดการประชุมแบบแน่นอน ดังเช่น

- 1) Building and Construction Trades Department กำหนดว่า “ควรมีการประชุมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน และจะประชุมฉุกเฉินถ้ามีไฟไหม้หรือเกิดอุบัติเหตุ”
- 2) โรงไฟฟ้า 2 โรงงานกำลังก่อสร้างที่ Georgia ตกลงให้มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยทุก 2 อาทิตย์
- 3) UAW – แนะนำให้สหภาพตกลงกับฝ่ายบริหารที่จะมีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยทุกเดือนเป็นอย่างน้อย
- 4) รายงานการสำรวจของ BNA เมื่อปี 1986 พบว่าร้อยละ 65 ของข้อตกลงระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสหภาพ ตกลงให้มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะๆ (periodic committee meetings)

ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ทำให้คณะกรรมการประสบความสำเร็จในการทำงาน

กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา (1989) เสนอรายงานถึงเหตุที่ทำให้คณะกรรมการความปลอดภัยล้มเหลวในการทำงาน คือนายจ้างและลูกจ้าง ไม่มีความมั่นใจที่จะลงทุนด้านเวลาและค่าใช้จ่ายกับคณะกรรมการความปลอดภัย กล่าวคือ นายจ้างไม่อยากจะจ่ายอำนาจในการตัดสินใจด้านความปลอดภัยกับลูกจ้าง ขณะเดียวกัน ลูกจ้างก็มีความเห็นว่าคณะกรรมการความปลอดภัยไม่มีอำนาจที่แท้จริง จึงไม่คิดที่จะมาจริงจังกับคณะกรรมการดังกล่าว นอกจากนี้สหภาพยังมีความวิตกว่านายจ้างจะใช้คณะกรรมการความปลอดภัยมาตัดทอนอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน รวมทั้งสหภาพแรงงานยังมีความกังวลว่าถ้ามาเข้าร่วมในคณะกรรมการความปลอดภัยจะเป็นช่องทาง ให้สหภาพแรงงานต้องมาร่วมรับผิดชอบในปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน

ในรายงานดังกล่าวยังระบุอีกว่า คณะกรรมการความปลอดภัยในสหรัฐอเมริกา ส่วนใหญ่จะไม่มีอำนาจและงบประมาณของตนเอง จะมีบางแห่งเท่านั้นที่คณะกรรมการสามารถสั่งให้หยุดงานที่อันตรายได้

John P. Spath (1998) วิจัยผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความปลอดภัยในรัฐนิวแฮมเชียร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบสาเหตุของความล้มเหลวของคณะกรรมการความปลอดภัยมีดังนี้

1. กรรมการความปลอดภัยไม่ผ่านการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะทำหน้าที่ได้ดี
2. ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

3. ไม่มีการกำหนดบทบาทของคณะกรรมการความปลอดภัย ทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น กรรมการความปลอดภัยสูญเสียความปลอดภัย สูญเสียความมั่นใจ และผู้บริหารบ่นว่าคณะกรรมการความปลอดภัยไม่มีผลงาน
4. ในบางกรณีเกิดความแตกแยกในการทำงานระหว่างกรรมการด้วยกันหรือกับฝ่ายบริหาร
5. กรรมการความปลอดภัยไม่ได้ประชุมอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประชุมถี่เกินไป ซึ่งมีผลเสียหลายอย่างกับประชุมน้อยครั้งเกินไป เลื่อนหรือยกเลิกการประชุมบ่อยครั้งและกรรมการทั้ง 2 ฝ่ายเข้าประชุมช้า
6. กรรมการความปลอดภัยถูกจำกัด / ขัดขวางการประชุมโดยหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกำหนดหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน
7. จำนวนกรรมการความปลอดภัยมีมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ
9. กรรมการความปลอดภัยทำงานด้วยความรู้สึกที่ไม่ดี อันเนื่องมาจากการขาดทิศทางการทำงานและขาดการฝึกอบรมให้มีความสามารถ

แนวทางการสร้างความสำเร็จให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัยที่มีโครงสร้างที่ประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนั้น มีนักวิจัยจาก Cornell University คือ Thomas A. Kochan, Lee Dyer และ David D. Lipsky (1977) ศึกษาและจัดทำรายงานการวิจัย “The Effectiveness of Union – Management Safety and Health Committee” ซึ่งมีข้อสรุปที่น่าสนใจดังนี้

1. ฝ่ายบริหารนิยมใช้วิธีการแบบ Problem-solving หรือ negotiation behaviors ในการทำงานด้านความปลอดภัยกับสหภาพแรงงาน ขณะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานจะใช้วิธีการทั้งสองควบคู่กันไปในการทำงานกับฝ่ายบริหาร
2. พฤติกรรมของฝ่ายบริหารจะสนองตอบกับปัจจัยภายนอกคือ OSHA และสหภาพแรงงาน
3. เจตจำนง (commitment) ของผู้บริหารสูงสุด เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการปรับปรุงสภาพที่ปลอดภัยและมีผลดีต่อสุขภาพ
4. สหภาพแรงงานจะไม่เข้ามาบีบบังคับด้านความปลอดภัยมาก หากพบว่า OSHA ได้เข้ามาดูแลเรื่องนี้หรือพบว่าฝ่ายบริหารให้ความสนใจคืออยู่แล้ว แต่หากพบว่าฝ่ายบริหารยังไม่มีการดำเนินงานที่ดีพอก็จะแสดงบทบาทที่จะให้ฝ่ายบริหารหันมาสนใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
5. สิ่งสำคัญในการทำงานให้คณะกรรมการความปลอดภัยทำงานได้ดี สารระสำคัญดังนี้
 - 5.1 การทำงานอย่างต่อเนื่อง (maintaining continuity) ผลวิจัยระบุ
 - 1) ควรให้สหภาพแรงงานสนใจงานความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยเอาคนในสหภาพแรงงานที่มีตำแหน่งสำคัญมาเป็นกรรมการความปลอดภัย

- 2) ควรมีการทำรายงาน สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัยไปถึงสมาชิก (คนงาน) ซึ่งอาจทำโดยแจ้งในที่ประชุมสหภาพแรงงาน หรือ ตีพิมพ์ลงในจดหมายข่าวภายในโรงงาน
- 3) การนำรายงานการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยมาใช้ประโยชน์ที่จะให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
- 4) การติดตามข้อเสนอแนะที่เสนอต่อฝ่ายบริหาร
- 5) ใช้ประโยชน์จากผลการตรวจความปลอดภัย (Safety inspection)
- 6) กรรมการฝ่ายบริหารและฝ่ายสหภาพแรงงาน ควรมีความชำนาญหรือทำแผนกที่แตกต่างกันจะได้เสริมซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหา

5.2 หลีกเลียงจากกระบวนการเจรจาต่อรอง (Buffering the committees from the collective bargaining process)

5.3 กำหนดวิธีการคัดเลือกคนที่จะมาเป็นกรรมการความปลอดภัย ซึ่งควรเป็นคนที่มีความสามารถทางเทคนิค มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน งานวิจัยนี้พบว่าคนหนุ่มสาว (younger workers) จะมีความเหมาะสมมากกว่าคนงานที่อายุมากแล้ว

ในรายงาน The Role of Labor-Management Committees in Safeguarding Worker Safety and Health ของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา (1989) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำเร็จของคณะกรรมการความปลอดภัยไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการความปลอดภัยในสหรัฐอเมริกา ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของคนงานผ่านทาง
 - 1) โปรแกรมการชั่งอันตรายที่มี
 - 2) การฝึกอบรม
 - 3) การปรับปรุงความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 4) การสื่อสารที่ดีขึ้นระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
2. แนวทางสร้างความแข็งแกร่งให้คณะกรรมการความปลอดภัย คือ
 - 1) ต้องมีผู้บริหารระดับสูงและสหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับมาเป็นกรรมการ บุคคลเหล่านี้ (รวมทั้งกรรมการคนอื่น ๆ) ต้องผ่านการฝึกอบรมและมีความชำนาญ (expertise) ในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยผู้บริหารต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการ ส่วนตัวแทนของสหภาพแรงงานก็ต้องเป็นที่ยอมรับและสนับสนุนจากหัวหน้างานและคนงาน รวมทั้งสหภาพแรงงานเองด้วย
 - 2) กรรมการความปลอดภัยต้องสามารถเข้าถึงบันทึกและข้อมูลที่ไม่ใช่ด้านปลอดภัยเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงด้านการวางแผน การเงิน และเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้วย
 - 3) มีการประชุมเป็นประจำ และจัดทำรายงานการประชุมอย่างเป็นทางการ
 - 4) มีการตรวจตราสถานที่ทำงานเป็นประจำ

- 5) มีส่วนร่วมในการเฟ้ระวังและสอบสวนอุบัติเหตุ
- 6) สามารถเข้าถึงการควบคุมการไ้ซึ่งบประมาณ
- 7) มีอำนาจสั่งหยุดการไ้เครื่องจักรที่จะก่ออันตราย
- 8) มีความชัดเจนในภารกิจ (mandate) ที่รับผิดชอบ
- 9) มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ

สรุป

ผลสรุปที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง คือการมีคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญและเป็นกลไกสำคัญของการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่โรงงานในประเทศไทยควรจัดให้มีขึ้น สำหรับปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การสื่อสาร การประชุมที่มีประสิทธิภาพ อำนาจของคณะกรรมการ เป็นต้น ส่วนปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือการไม่มีอำนาจที่แท้จริง ขาดงบประมาณ และความรู้ของกรรมการความปลอดภัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะหาคำตอบว่าอะไรคือแนวทางที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงาน วิธีการหาคำตอบมีดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ตั้งขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในโรงงานที่มีลักษณะดังนี้

1. โรงงานที่มีความเสี่ยงสูง
2. โรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำ

โรงงานทั้ง 2 ลักษณะตามความเสี่ยงนี้ จะแบ่งย่อยเป็นโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3. โรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงโรงงานที่ปลอดจากอุบัติเหตุตั้งแต่ 1 ล้าน ชั่วโมงการทำงานขึ้นไปของกระทรวงแรงงาน
4. โรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยจากกระทรวงอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยจะขอรายชื่อโรงงานที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป ที่เข้าข่ายโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำ ในปี พ.ศ. 2546 ทั่วประเทศ จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และทำการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงงานทั้งหมดที่ได้รับรายชื่อมา (N=n)

สำหรับรายชื่อโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2546 ขอได้จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมโรงงานอุตสาหกรรม

รวมจำนวนโรงงานที่รวบรวมมาได้แยกตามความเสี่ยงและภาค คือ 1,106 โรง (ตารางที่ 3-1)

ภาค	เสียงสูง			เสียงต่ำ			รวม
	ขนาดเล็ก	กลาง	ใหญ่	ขนาดเล็ก	กลาง	ใหญ่	
กทม.	179	29	5	12	9	9	243
กลาง	324	76	26	58	35	14	586
ตะวันออก	97	23	4	1	21	4	170
เหนือ	21	4	-	11	7	1	44
ตะวันออกเฉียงเหนือ	20	5	-	7	6	1	39
ใต้	13	1	-	1	9	3	27
รวม	704	138	35	110	87	32	1,106

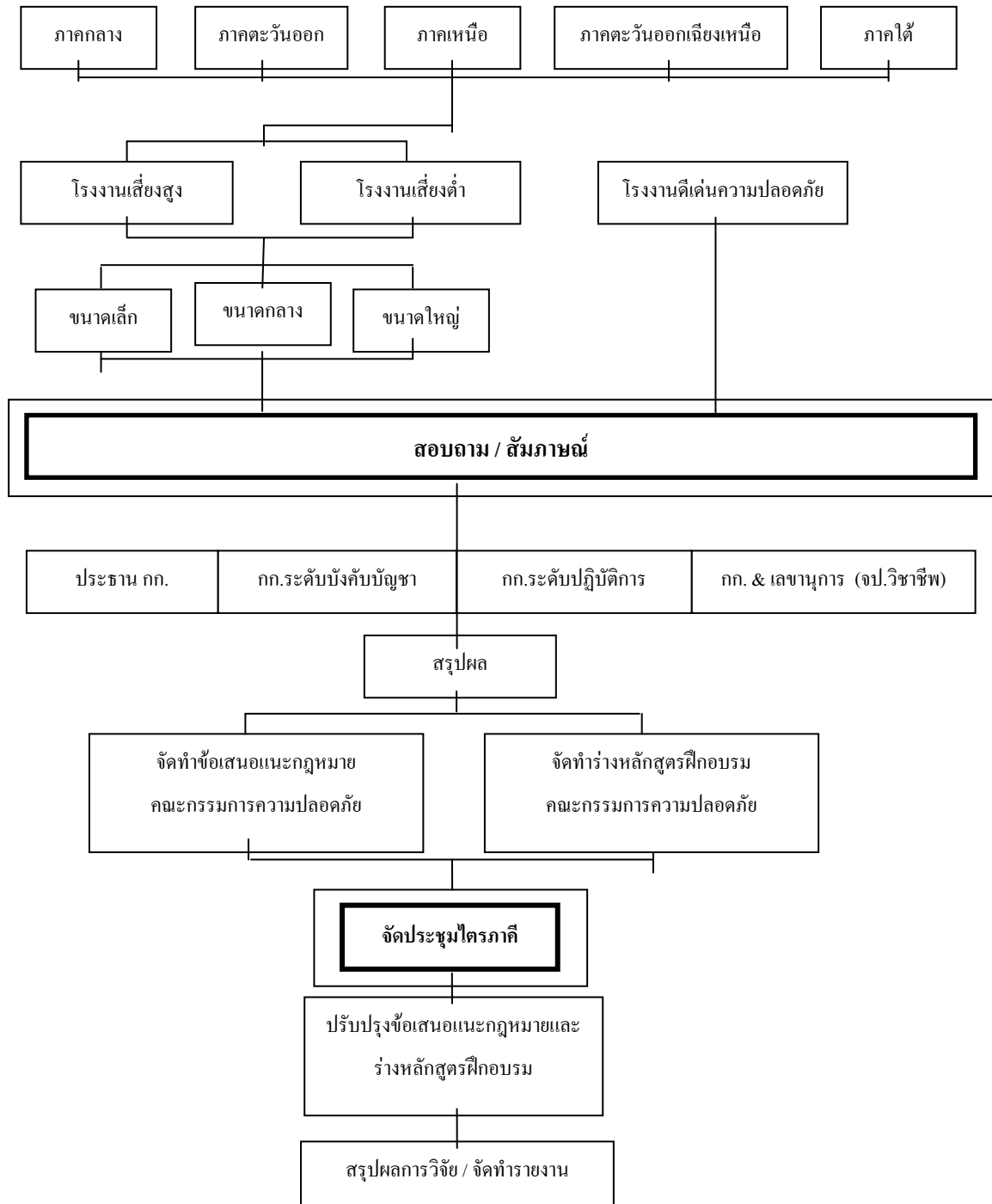
สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่จะทำการศึกษาในแต่ละโรงงานจะประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ
2. กรรมการระดับบังคับบัญชา 1 คน (ให้ทางโรงงานกำหนดเองว่าจะเป็นคนใด)
3. กรรมการระดับปฏิบัติการ 1 คน (ให้ทางโรงงานกำหนดเองว่าจะเป็นคนใด)
4. กรรมการและเลขานุการ (ซึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ)

รวมแล้วใน 1 โรงงานที่ศึกษาจะมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 4 คน ดังนั้นจำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่วางแผนไว้จึงมีทั้งสิ้น 4,424 คน กระจายอยู่ทั่วประเทศ

วิธีการวิจัยข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภูมิการวิจัยและแสดงจำนวนตัวอย่างได้ดังนี้
(แผนภูมิที่ 3-1)

แผนภูมิที่ 3-1 วิธีการวิจัย



จำนวนแบบสอบถามที่ส่งออก

เพื่อให้มีความครอบคลุมตัวอย่างมากที่สุด การวิจัยนี้จะส่งแบบสอบถามไปยังทุกโรงงานตามข้อมูลโรงงานที่รวบรวมได้ (ดูตารางที่ 3-1) และจะมีการส่งแบบสอบถามซ้ำกรณีที่ยังไม่ได้รับคำตอบคืนมา

จำนวนโรงงานที่จะขอสัมภาษณ์

เนื่องจากการขอสัมภาษณ์ในโรงงานเป็นเรื่องที่ไม่สะดวกต่อทางโรงงาน คณะผู้วิจัยจึงกำหนดว่าจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะจังหวัดใหญ่ที่มีจำนวน โรงงานมาก และภายในจังหวัดนั้นๆ จะขอเข้าสัมภาษณ์โรงงาน โดยแยกเป็น โรงงานเสียงสูง 6 โรง และ โรงงานเสียงต่ำ 6 โรง และกระจายจำนวนโรงงานออกตามขนาด กล่าวคือ เป็น โรงงานขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 2 โรงตามลำดับ (ตารางที่ 3-2)

วิธีการเลือกโรงงานที่จะสัมภาษณ์จะใช้วิธีเฉพาะเจาะจง โดยเลือกโรงงานที่มีความเต็มใจหรือยินยอม ให้ผู้วิจัยเข้าไปสัมภาษณ์

และถ้าจังหวัดที่คัดเลือกมาได้ มีโรงงานดีเด่นด้านความปลอดภัยที่ได้รับรางวัลจากกระทรวงแรงงาน และหรือกระทรวงอุตสาหกรรม ก็จะขอเข้าสัมภาษณ์เช่นกัน จำนวน 2 โรงงานต่อจังหวัด (กรณีมีจำนวน โรงงานดีเด่นน้อยกว่า 2 โรง จะขอสัมภาษณ์เท่าที่มี หรือกรณีไม่มีโรงงานดีเด่น ก็ไม่ต้องสัมภาษณ์)

ตารางที่ 3-2 จำนวนตัวอย่างโรงงานที่จะทำการสัมภาษณ์แยกตามความเสี่ยงและขนาดโรงงานในภาคต่างๆ รวมทั้งโรงงานดีเด่นด้านความปลอดภัยในภาคนั้นๆ (ถ้ามี)

ภาค	โรงงานกลุ่มเสียงสูง			โรงงานกลุ่มเสียงต่ำ			โรงงานดีเด่น ด้านความ ปลอดภัย	รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
กทม.	2	2	2	2	2	2	2	14
ภาคกลาง	12	12	12	12	12	12	7	79
ภาคตะวันออก	6	6	6	6	6	6	5	41
ภาคเหนือ	4	4	4	4	4	4	2	26
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	4	4	4	4	4	-	24
ภาคใต้	4	4	4	4	4	4	2	26
รวม	32	32	32	32	32	32	18	210

เครื่องมือการวิจัย

ประกอบด้วย 3 เครื่องมือต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือเสริมที่ใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงรายละเอียดมากขึ้น จะได้นำมาใช้

ประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

3. การประชุมไตรภาคี ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะกฎหมายคณะกรรมการความปลอดภัยและร่างหลักสูตรฝึกอบรมคณะกรรมการดังกล่าว

แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามที่กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และคำถามที่ตั้งขึ้นจากประสบการณ์ของคณะผู้วิจัย โครงสร้างของแบบสอบถามมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ (ส่วนนี้จะถามเฉพาะเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้าง และการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายละเอียดของแบบสอบถาม อยู่ในภาคผนวกที่ 1

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นส่งไปยังโรงงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อขอความร่วมมือทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามปรากฏผลที่น่าพอใจ กล่าวคือ ผลการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่า

- 1) ประชากรกรรมการ ได้ค่าความเที่ยง 0.9956
- 2) กรรมการระดับบังคับบัญชา ได้ค่าความเที่ยง 0.9912
- 3) กรรมการระดับปฏิบัติการ ได้ค่าความเที่ยง 0.9902
- 4) กรรมการและเลขานุการ ได้ค่าความเที่ยง 0.9837
- 5) ค่าความเที่ยงในภาพรวมทั้งหมด 4 กลุ่มคือ 0.9901

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ปัญหาและอุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์ อยู่ในภาคผนวกที่ 2

การประชุมไตรภาคี

ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งของการวิจัยที่ออกแบบไว้ในการวิจัยให้มีกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับคณะกรรมการความปลอดภัย ได้มาประชุมร่วมกันเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อร่างกฎหมายคณะกรรมการความปลอดภัย และร่างหลักสูตรฝึกอบรมคณะกรรมการความปลอดภัยที่ผู้วิจัยร่างขึ้น

องค์ประกอบของไตรภาคี และเชิญมาประชุม ประกอบด้วย

- 1) เจ้าหน้าที่รัฐ คือ ข้าราชการในสังกัดกองตรวจความปลอดภัย และสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวม 10 คน
- 2) ผู้แทนองค์กรนายจ้าง คือ กรรมการความปลอดภัยฝ่ายนายจ้าง ในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คณะกรรมการชุดนี้ตั้งขึ้นตามมาตรา 100 ของ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) และตัวแทนจากสภาองค์กรนายจ้างรวม 10 คน)
- 3) ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง คือ กรรมการความปลอดภัยฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแทนจากสภาองค์กรลูกจ้าง รวม 10 คน
- 4) ผู้แทนชมรม จป.ระดับวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงาน รวม 10 คน

วิธีการจัดประชุมไตรภาคี

คณะผู้วิจัยได้จัดร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือเชิญถึงองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และชมรม จป.ระดับวิชาชีพ (เฉพาะชมรมที่อยู่ในเขต กทม. จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร) และอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องคณะกรรมการความปลอดภัยของกองตรวจความปลอดภัย และสถาบันความปลอดภัยในการทำงานเข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ นอกจากนี้ทางเจ้าหน้าที่กองตรวจความปลอดภัยจะใช้วิธีโทรศัพท์ประสานงานโดยตรงไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มีหนังสือเชิญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA สำหรับการวิเคราะห์คำตอบที่ได้เพิ่มเติม และคำตอบจากการสัมภาษณ์ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย จะใช้เกณฑ์คะแนนตามกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม จะถูกนำมารวมเพื่อทำการวิเคราะห์ให้ทราบถึงภาพรวมของปัญหาอุปสรรคที่คณะกรรมการความปลอดภัยประสบอยู่ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจำนวน 446 โรงงานจากโรงงานทั้งหมดที่ส่งแบบสอบถามออกไป 1,106 โรงงาน อัตราตอบกลับร้อยละ 40.33 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด และเมื่อคิดอัตราตอบกลับจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่อยู่ในโรงงานที่ตอบแบบสอบถามกลับมา พบว่ามีอัตราตอบกลับร้อยละ 78.25 สำหรับในส่วนของ การสัมภาษณ์นั้น ปรากฏว่าจากจำนวนโรงงานทั้งหมดที่ตั้งเป้าหมายไว้ สามารถขอเข้าสัมภาษณ์ได้ 142 โรง คิดเป็นร้อยละ 67.62 ของจำนวนโรงงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ และจำนวนคนที่สามารถขอสัมภาษณ์ได้มีทั้งหมด 345 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 ของจำนวนคนทั้งหมดที่ควรขอสัมภาษณ์ได้ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานที่ศึกษา

ก. จากแบบสอบถาม

1.1 ลักษณะของโรงงานที่ศึกษา

โรงงานที่ศึกษา มีลักษณะเป็นโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง ร้อยละ 55.16 และมีความเสี่ยงต่ำ ร้อยละ 44.84 (ตารางที่ 4-1)

โรงงานเหล่านี้ มีขนาด (จำนวนลูกจ้าง) เล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เท่ากับร้อยละ 53.59, 29.82 และ 16.59 ตามลำดับ ลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศไทยที่มีโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นส่วนใหญ่ (ตารางที่ 4-2)

นอกจากนี้ยังพบว่าโรงงานที่ศึกษาทั้งหมด เป็นโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย ร้อยละ 16.6 (ตารางที่ 4-3)

ตารางที่ 4-1 จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามความเสี่ยง

ความเสี่ยง	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เสี่ยงสูง	246	55.16
เสี่ยงต่ำ	200	44.84
รวม	446	100.00

ตารางที่ 4-2 จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามขนาดโรงงาน

ขนาดโรงงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เล็ก	239	53.59
กลาง	133	29.82
ใหญ่	74	16.59
รวม	446	100.00

ตารางที่ 4-3 จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามการได้รับรางวัล

รางวัล	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
โรงงานดีเด่น	74	16.60
ไม่ใช่โรงงานดีเด่น	372	83.40
รวม	446	100.00

1.2 การกระจายตัวของโรงงานที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของโรงงานที่ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ 49.10) ตั้งอยู่ที่ภาคกลาง (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) รองลงไป (ร้อยละ 23.99) จะเป็นโรงงานจากภาคตะวันออก โรงงานที่เหลือจะตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับร้อยละ 10.76 , 6.28 , 5.61 และ 4.26 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-4) โรงงานเหล่านี้ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 178 แห่ง (ร้อยละ 39.91) นอกนั้นอยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม 268 แห่ง (ร้อยละ 60.09)

ตารางที่ 4-4 จำนวนโรงงานที่ตอบแบบสอบถามแยกตามภาค

ภาค	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	48	10.76
กลาง	219	49.10
ตะวันออก	107	23.99
เหนือ	28	6.28
ตะวันออกเฉียงเหนือ	19	4.26
ใต้	25	5.61
รวม	446	100.00

1.3 ประเภทอุตสาหกรรมของโรงงานที่ศึกษา

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา สามารถจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามการจัดของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงานได้ ดังตารางที่ 4-5 ซึ่งจะพบว่าส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ร้อยละ 36.10) รองลงมาคือ การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน (ร้อยละ 14.13)

ตารางที่ 4-5 ประเภทอุตสาหกรรมของโรงงานที่ศึกษา

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม	30	6.73
การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	11	2.47
การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	5	1.12
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	5	1.12
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	44	9.87
ผลิตภัณฑ์จากแร่ โลหะ	4	0.90
การผลิตโลหะขั้นพื้นฐาน	63	14.13
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	161	36.10
ผลิต ประกอบยานพาหนะ	32	7.17
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	7	1.57
สาธารณูปโภค	3	0.67
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร ขุดบ่อน้ำ	4	0.90
การขนส่ง คมนาคม	6	1.35
การค้า	1	0.22
ประเภทกิจการอื่นๆ	36	8.07
ระบุมากกว่า 2 ประเภทอุตสาหกรรม	34	7.62
รวม	446	100.00

1.4 สัญชาติของเจ้าของโรงงานที่ศึกษา

โรงงานที่อยู่ในการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นโรงงานที่คนไทยเป็นเจ้าของกิจการ (ร้อยละ 61.43) รองลงมาคือ โรงงานที่มีชาวญี่ปุ่นและชาวไต้หวันเป็นเจ้าของกิจการ คือร้อยละ 15.25 และร้อยละ 3.36 ตามลำดับ มีบางโรงงานที่เจ้าของจะประกอบด้วยผู้ถือหุ้นใหญ่ที่เป็นคนละสัญชาติ (ร้อยละ 7.40) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 สัญชาติของเจ้าของโรงงาน

สัญชาติ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไทย	274	61.43
ญี่ปุ่น	68	15.25
ไต้หวัน	15	3.36
จีน	5	1.12
เกาหลีใต้	4	0.90
สิงคโปร์	1	0.22
สหรัฐอเมริกา	16	3.59
อังกฤษ	3	0.67
อื่นๆ	27	6.05
มากกว่า 1 สัญชาติ	33	7.40
รวม	446	100.00

ข. จากการสัมภาษณ์

1.5 ลักษณะของโรงงานสัมภาษณ์

โรงงานที่ถูกขอเข้าสัมภาษณ์คณะกรรมการ เป็นโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและเสี่ยงต่ำเท่ากับ ร้อยละ 40.2 และ 59.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-7)

โรงงานเหล่านี้มีขนาดหรือจำนวนลูกจ้างที่ถือเป็นโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เท่ากับร้อยละ 48.2, 27.7 และ 24.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-8)

และเมื่อพิจารณาในแง่ความเป็นโรงงานดีเด่นด้านความปลอดภัย พบว่าโรงงานที่ขอเข้าสัมภาษณ์เป็นโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นรวม 14 แห่ง (ร้อยละ 12.5) และไม่ได้รับรางวัลรวม 98 แห่ง (ร้อยละ 87.5) (ตารางที่ 4-9)

ตารางที่ 4-7 จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาษณ์แยกตามความเสี่ยง

ความเสี่ยง	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เสี่ยงสูง	45	40.20
เสี่ยงต่ำ	67	59.80
รวม	112	100.00

ตารางที่ 4-8 จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาระแยกตามขนาดโรงงาน

ขนาดโรงงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เล็ก	54	48.20
กลาง	31	27.70
ใหญ่	27	24.10
รวม	112	100.00

ตารางที่ 4-9 จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาระแยกตามการได้รับรางวัล

รางวัล	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
โรงงานดีเด่น	14	12.50
ไม่ใช่โรงงานดีเด่น	98	87.50
รวม	112	100.00

1.6 การกระจายตัวของโรงงานที่ขอสัมภาระ

โรงงานที่ขอเข้าสัมภาระคณะกรรมการความปลอดภัย ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในภาคกลาง จำนวน 40 แห่ง (ร้อยละ 35.71) รองลงไปจะอยู่ในภาคตะวันออก 28 แห่ง (ร้อยละ 25) ที่เหลือจะกระจายอยู่ใน กทม. ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตารางที่ 4-10)

ตารางที่ 4-10 จำนวนโรงงานที่ขอเข้าสัมภาระแยกตามภาค

ภาค	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	15	13.39
กลาง	40	35.71
ตะวันออก	28	25.00
เหนือ	11	9.82
ตะวันออกเฉียงเหนือ	5	6.26
ใต้	11	9.82
รวม	112	100.00

1.7 ประเภทอุตสาหกรรมของโรงงานที่สัมภาษณ์

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา สามารถจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามการจัดของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงานได้ ดังตารางที่ 4-11 ซึ่งจะพบว่าส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ร้อยละ 28.87) รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม (ร้อยละ 19.72)

ตารางที่ 4-11 ประเภทอุตสาหกรรมของโรงงานที่สัมภาษณ์

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม	21	14.79
การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	5	3.52
การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	2	1.41
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	1	0.70
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	28	19.72
ผลิตภัณฑ์จากแร่ โลหะ	1	0.70
การผลิตโลหะขั้นพื้นฐาน	18	12.68
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	41	28.87
ผลิต ประกอบยานพาหนะ	6	4.23
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	8	5.63
สาธารณูปโภค	-	-
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร ชุบน้ำ	-	-
การขนส่ง คมนาคม	-	-
การค้า	-	-
ประเภทกิจการอื่นๆ	4	2.82
ระบุมากกว่า 2 ประเภทอุตสาหกรรม	7	4.93
รวม	142	100.00

1.8 สัญชาติของเจ้าของโรงงาน

โรงงานที่ได้ไปสัมภาษณ์ เกือบครึ่งหนึ่งเป็นโรงงานที่คนไทยเป็นเจ้าของกิจการ (ร้อยละ 47.18) รองลงมาคือโรงงานที่มีชาวญี่ปุ่นและชาวอเมริกันเป็นเจ้าของกิจการ คือร้อยละ 25.35 และร้อยละ 6.34 ตามลำดับ มีบางโรงงานที่เจ้าของจะประกอบด้วยผู้ถือหุ้นใหญ่ที่เป็นคนละสัญชาติ (ร้อยละ 6.34) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 สัญชาติของเจ้าของโรงงาน

สัญชาติ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไทย	67	47.18
ญี่ปุ่น	36	25.35
ไต้หวัน	6	4.23
จีน	2	1.41
เกาหลีใต้	2	1.41
สิงคโปร์	1	0.70
สหรัฐอเมริกา	9	6.34
อังกฤษ	1	0.70
อื่นๆ	9	6.34
มากกว่า 1 สัญชาติ	9	6.34
รวม	142	100.00

2. ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ก. จากแบบสอบถาม

จากการที่กำหนดว่าในโรงงานแต่ละแห่งจะสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 4 คน คือประธานกรรมการ กรรมการระดับบังคับบัญชา กรรมการระดับปฏิบัติการ และกรรมการและเลขานุการ ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากกว่าจำนวนโรงงาน อย่างไรก็ตาม โรงงานบางแห่งก็ไม่ได้ส่งแบบสอบถามครบจากทั้ง 4 กลุ่ม

2.1 เพศและอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,396 คน เป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง 773 คน (ร้อยละ 55.37) ที่เหลือ (ร้อยละ 44.63) ทำงานในโรงงานเสี่ยงต่ำ และเมื่อแยกเพศจะพบว่าเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.72 ที่เหลือเป็นเพศหญิงร้อยละ 22.28 แสดงว่าคณะกรรมการความปลอดภัยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชายที่มารับผิดชอบงานนี้ ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 41.26 จะอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี รองลงมาร้อยละ 38.18 คือกลุ่มคนอายุ 35-44 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับเพศและอายุของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นดังตารางที่ 4-

ตารางที่ 4-13 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศและอายุของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามความเสี่ยงของโรงงาน

ตัวแปร	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	609	43.62	476	34.10	1,085	77.72
หญิง	164	11.75	147	10.53	311	22.28
รวม	773	55.37	623	44.63	1,396	100.00
อายุ						
15-24	32	2.29	18	1.29	50	3.58
25-34	343	24.57	233	16.69	576	41.26
35-44	278	19.91	255	18.27	533	38.18
45-54	106	7.59	91	6.52	197	14.11
55-64	11	0.79	23	1.65	34	2.44
>64	3	0.21	3	0.21	6	0.42
รวม	773	55.36	623	44.63	1,396	100.00

2.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดพบว่ากว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55.08) เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงไป (ร้อยละ 24.78) จะมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และที่เหลืออีกร้อยละ 20.13 เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ตารางที่ 4-14)

คำตอบและข้อมูลต่างๆ จะมาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในโรงงานเสี่ยงสูงจำนวน 773 คน (ร้อยละ 55.37) และทำงานในโรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำ 623 คน (ร้อยละ 44.63)

และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 28.72 และร้อยละ 26.36 จากโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำตามลำดับ จะเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4-14 วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษาสูงสุด	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	225	16.12	121	8.67	346	24.78
ปริญญาตรี	401	28.72	368	26.36	769	55.08
สูงกว่าปริญญาตรี	147	10.53	134	9.60	281	20.13
รวม	773	55.37	623	44.63	1,396	100.00

2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.49) ทำงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบันเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานเสี่ยงสูงหรือเสี่ยงต่ำก็ตาม (ตารางที่ 4-15) นอกจากนี้ ตำแหน่งในคณะกรรมการความปลอดภัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงอยู่ พบว่ามีการกระจายในตำแหน่งต่างๆ พอๆ กัน (ตารางที่ 4-16)

ตารางที่ 4-15 ระยะเวลา (ปี) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงาน (ปี)	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
< 5	573	41.05	425	30.44	998	71.49
5-9	166	11.89	169	12.11	335	24.00
10-14	20	1.43	22	1.58	42	3.01
> 15	14	1.00	7	0.50	21	1.50
รวม	773	55.37	623	44.63	1,396	100.00

ตารางที่ 4-16 ตำแหน่งในคณะกรรมการความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประธานกรรมการ	340	24.4
ระดับบังคับบัญชา	354	25.4
ระดับปฏิบัติการ	332	23.8
กรรมการและเลขานุการ	370	26.5
รวม	1,396	100.0

ข. จากการสัมภาษณ์

2.1 เพศและอายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 345 คน เป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง 149 คน (ร้อยละ 43.19) ที่เหลือ (ร้อยละ 56.82) ทำงานในโรงงานเสี่ยงต่ำ และเมื่อแยกเพศจะพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.75 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.24 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 42.32 จะอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี รองลงมา ร้อยละ 35.07 คือกลุ่มคนอายุ 35-44 ปี

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับเพศและอายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะเป็นดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศและอายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แยกตามความเสี่ยงของโรงงาน

ตัวแปร	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	108	31.30	143	41.45	251	72.75
หญิง	41	11.88	53	15.36	94	27.24
รวม	149	43.18	196	56.81	345	100.00
อายุ						
15-24	8	2.32	6	1.74	14	4.06
25-34	62	17.97	84	24.35	146	42.32
35-44	50	14.49	71	20.58	121	35.07
45-54	24	6.96	22	6.38	46	13.34
55-64	-	-	5	1.45	5	1.45
>64	5	1.45	8	2.32	13	3.77
รวม	149	43.19	196	56.82	345	100.00

2.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 46.09) เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงไป (ร้อยละ 33.91) จะมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และที่เหลืออีกร้อยละ 20.00 เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ตารางที่ 4-18)

คำตอบและข้อมูลต่างๆ จะมาจากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่ทำงานในโรงงานเสี่ยงสูงจำนวน 152 คน (ร้อยละ 44.06) และทำงานในโรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำ 193 คน (ร้อยละ 55.94)

และพบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ร้อยละ 20.00 และร้อยละ 26.09 จากโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำตามลำดับ จะเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4-18 วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

วุฒิการศึกษาสูงสุด	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	14.49	67	19.42	117	33.91
ปริญญาตรี	69	20.00	90	26.09	159	46.09
สูงกว่าปริญญาตรี	33	9.57	36	10.43	69	20.00
รวม	152	44.06	193	55.94	345	100.00

2.6 ประสบการณ์การทำงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.25) ทำงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบันเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานเสี่ยงสูงหรือเสี่ยงต่ำก็ตาม (ตารางที่ 4-19) นอกจากนี้ ตำแหน่งในคณะกรรมการความปลอดภัยที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ก็มีการกระจายในตำแหน่งต่างๆ พอๆ กัน (ตารางที่ 4-20)

ตารางที่ 4-19 ระยะเวลา (ปี) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงาน (ปี)	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
< 5	67	19.42	76	22.03	143	41.25
5-9	44	12.75	61	17.68	105	30.43
10-14	29	8.41	36	10.43	65	18.84
> 15	10	2.90	22	6.38	32	9.28
รวม	150	43.48	195	56.52	345	100.00

ตารางที่ 4-20 ตำแหน่งในคณะกรรมการความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประธานกรรมการ	84	24.3
ระดับบังคับบัญชา	80	23.2
ระดับปฏิบัติการ	81	23.5
กรรมการและเลขานุการ	100	29.0
รวม	345	100.0

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย

3.1 ด้านการประชุม

ตามกฎหมายแรงงาน กำหนดให้คณะกรรมการความปลอดภัยต้องมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง จึงได้มีการสอบถามเกี่ยวกับประเด็นเรื่องการไม่เข้าประชุมของกรรมการ พฤติกรรมการประชุมและการแสดงความคิดเห็นของกรรมการในที่ประชุม

ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

3.1.1 สาเหตุที่กรรมการระดับบังคับบัญชาเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70¹

ผู้วิจัยได้กำหนดสาเหตุต่างๆ ที่กรรมการระดับบังคับบัญชาไม่ค่อยเข้าประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและเสี่ยงต่ำจะมีความเห็นคล้ายกันมาก ระบุว่า **ภาระงานประจำ** เป็นสาเหตุในระดับมาก (ค่า $\bar{X} = 2.24$ และ 2.14 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4-21) ส่วนสาเหตุที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประชานกรรมการขอมอบหมายให้คนอื่นทำหน้าที่แทน การประชุมใช้เวลานาน มติที่ประชุมไม่ชัดเจน ไม่มีการนำมติเสนอายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูงและวาระการประชุมไม่น่าสนใจ

ตารางที่ 4-21 สาเหตุที่กรรมการระดับบังคับบัญชาเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70

ลำดับ	สาเหตุ	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ติดภาระงานประจำ	2.24	.916	2.14	.909
2.	ประชานกรรมการขอมอบหมายให้คนอื่นทำหน้าที่แทน	1.32	1.040	1.12	.995
3.	การประชุมใช้เวลานาน	1.49	.926	1.36	.972
4.	ไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะมีการประชุม	.87	.980	.66	.919
5.	มติที่ประชุมไม่ชัดเจน	1.14	.960	1.07	.984
6.	ไม่มีการนำมติที่ประชุมเสนอายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูง	1.21	1.042	1.12	.995
7.	วาระการประชุมไม่น่าสนใจ	1.07	.964	1.01	.940

3.1.2 สาเหตุที่กรรมการระดับปฏิบัติการเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มาจากโรงงานที่เสี่ยงสูงและเสี่ยงต่ำ ให้ความสำคัญในระดับมากกับเรื่องภาระงานประจำของกรรมการระดับปฏิบัติการ ที่เป็นสาเหตุให้เข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70 (ค่า $\bar{X} = 2.08$ และ 2.07 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4-22) ส่วนสาเหตุอื่นที่อยู่ในระดับปานกลางจะเหมือนกับในกรณีของกรรมการระดับบังคับบัญชา

¹ ใน 1 ปี จะต้องมีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย 12 ครั้ง การเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70 จึงหมายถึงการเข้าประชุมเพียง 4 ครั้ง เท่านั้น

ตารางที่ 4-22 สาเหตุที่กรรมการระดับปฏิบัติการเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 70

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ติดภาระงานประจำ	2.08	.990	2.07	.912
2.	ประธานกรรมการขอมอบหมายให้คนอื่นทำหน้าที่แทน	1.24	1.023	1.24	1.001
3.	การประชุมใช้เวลามาก	1.47	.937	1.43	.937
4.	ไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะมีการประชุม	.96	1.058	.78	1.009
5.	มติที่ประชุมไม่ชัดเจน	1.19	1.010	1.15	.992
6.	ไม่มีการนำมติที่ประชุมเสนอนายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูง	1.30	1.100	1.15	1.032
7.	วาระการประชุมไม่น่าสนใจ	1.09	.972	1.09	.977

3.1.3 พฤติกรรมการประชุมของกรรมการระดับบังคับบัญชา

จากตารางที่ 4-23 เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมมาก เพราะกรรมการระดับบังคับบัญชาที่เข้าประชุม คณะกรรมการความปลอดภัย มีพฤติกรรมการประชุม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด การอยู่ประชุมจนจบการประชุม การมีมารยาทในการประชุม และการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4-23)

ตารางที่ 4-23 พฤติกรรมการประชุมของกรรมการระดับบังคับบัญชา

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ส่วนใหญ่เข้าประชุมเป็นประจำตามที่กำหนด	2.45	.686	2.48	.644
2.	ส่วนใหญ่เข้าประชุมตรงตามเวลา	2.29	.759	2.37	.724
3.	ส่วนใหญ่ชอบพูดคุยเรื่องงานอื่นขณะประชุม	1.14	.959	.95	.902
4.	ส่วนใหญ่อยู่ประชุมจนจบการประชุม	2.63	.620	2.68	.596
5.	ทุกคนรักษามารยาทในการประชุม	2.50	.653	2.61	.590
6.	รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	2.46	.635	2.56	.597
7.	ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมน้อย	1.65	.922	1.54	.918

3.1.4 พฤติกรรมการประชุมของกรรมการระดับปฏิบัติการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากกว่ากรรมการระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการประชุมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประชุมตามกำหนด ตรงต่อเวลา ประชุมจนเลิก มีมารยาทการประชุม ฟังความคิดเห็น กรรมการผู้อื่น (ตารางที่ 4-24) ส่วนพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมที่น้อยนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-24 พฤติกรรมการประชุมของกรรมการระดับปฏิบัติการ

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ส่วนใหญ่เข้าประชุมเป็นประจำตามที่กำหนด	2.51	.696	2.50	.630
2.	ส่วนใหญ่เข้าประชุมตรงตามเวลา	2.38	.733	2.47	.689
3.	ส่วนใหญ่ชอบพูดคุยเรื่องงานอื่นขณะประชุม	1.09	.972	.95	.926
4.	ส่วนใหญ่อยู่ประชุมจนจบการประชุม	2.70	.601	2.75	.523
5.	ทุกคนรักษามารยาทในการประชุม	2.53	.662	2.65	.554
6.	รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	2.50	.634	2.60	.571
7.	ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมน้อย	1.68	.926	1.60	.953

3.1.5 สาเหตุที่กรรมการระดับบังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมน้อย

การประชุมที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการที่ผู้เข้าประชุมได้แสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม แต่พบว่ายังมีกรรมการระดับบังคับบัญชาที่แสดงความคิดเห็นน้อย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าสาเหตุของการมีข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนการไม่ศึกษาวาระการประชุมก่อนที่จะมาประชุม และการไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านความปลอดภัย เป็นสาเหตุของการนั่งเงียบ ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นของกรรมการระดับบังคับบัญชา (ตารางที่ 4-25)

ตารางที่ 4-25 สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับบังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมน้อย

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ไม่มีความรู้ด้านความปลอดภัย	1.61	.925	1.44	.911
2.	มีข้อมูลไม่เพียงพอ	1.80	.854	1.72	.864
3.	ไม่ศึกษาวาระการประชุมมาก่อน	1.67	.915	1.63	.947
4.	ประธานกรรมการความปลอดภัยไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	.84	.893	.74	.866
5.	เวลาการประชุมไม่เพียงพอ	.97	.970	.86	.905

3.1.6 สาเหตุที่กรรมการระดับปฏิบัติการแสดงความเห็นในที่ประชุมน้อย

จากข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบสาเหตุที่กรรมการระดับปฏิบัติการไม่ได้แสดงความเห็นต่อที่ประชุมมากเท่าที่ควรดังนี้คือ การไม่มีความรู้ด้านความปลอดภัย การมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะแสดงความเห็น และการไม่ศึกษาวาระการประชุมมาก่อน ทำให้ไม่พร้อมที่จะแสดงความเห็น (ตารางที่ 4-26)

ตารางที่ 4-26 สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับปฏิบัติการแสดงความเห็นในที่ประชุมน้อย

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ไม่มีความรู้ด้านความปลอดภัย	1.69	.949	1.61	.966
2.	มีข้อมูลไม่เพียงพอ	1.87	.910	1.82	.866
3.	ไม่ศึกษาวาระการประชุมมาก่อน	1.79	.965	1.75	.974
4.	ประธานกรรมการความปลอดภัยไม่เปิดโอกาสให้แสดงความเห็น	.82	.911	.79	.895
5.	เวลาการประชุมไม่เพียงพอ	.90	.966	.88	.921

โดยสรุปแล้วผู้ตอบแบบสอบถามจาก โรงงานที่เสียงสูงและเสียงต่ำ มีความเห็นด้านการประชุมของ คณะกรรมการความปลอดภัย (กรรมการระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ) ไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ด้านการเดินสำรวจด้านความปลอดภัยในรอบปี 2546

กฎหมายแรงงานกำหนดให้คณะกรรมการความปลอดภัยเดินสำรวจด้านความปลอดภัยเดือนละครั้ง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจาก โรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและเสียงต่ำ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการที่กรรมการระดับ บังคับบัญชาเดินสำรวจน้อยกว่าร้อยละ 50 (คือเดินสำรวจน้อยกว่า 6 ครั้งในรอบปี) ว่ามีสาเหตุสำคัญคือมีงาน ประจํามาก ($\bar{X}=2.13$ และ 2.02 ตามลำดับ) จึงไม่มีเวลาเดินตรวจ และสภาพการทำงานที่เหมือนๆ เดิม ทำให้ ไม่มีเหตุจูงใจที่จะทำการเดินสำรวจ (ตารางที่ 4-27) สาเหตุทั้ง 2 นี้ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้กรรมการระดับ ปฏิบัติการเดินสำรวจด้านความปลอดภัยน้อยกว่าร้อยละ 50 เช่นกัน (ตารางที่ 4-28)

ตารางที่ 4-27 สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับบังคับบัญชาเดินตรวจความปลอดภัยในระดับน้อยกว่า ร้อยละ 50

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	งานประจำมีมาก จึงไม่มีเวลาเดินตรวจ	2.13	.990	2.02	.974
2.	มีความรู้ด้านความปลอดภัยน้อย	1.55	.902	1.49	.905
3.	ไม่เห็นความสำคัญของการเดินตรวจ	1.57	1.052	1.44	1.066
4.	สภาพการทำงานเหมือนๆ เดิม	1.94	.993	1.73	.995
5.	ไม่มีแบบสำรวจ (checklist) ใช้งาน	1.39	1.150	1.08	1.150
6.	สถานประกอบการไม่ได้กำหนดว่าต้องเดินตรวจ	1.45	1.154	1.08	1.126

ตารางที่ 4-28 สาเหตุที่กรรมการความปลอดภัยระดับปฏิบัติการเดินตรวจความปลอดภัยในระดับน้อยกว่า ร้อยละ 50

ลำดับ	สาเหตุ	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	งานประจำมีมาก จึงไม่มีเวลาเดินตรวจ	2.08	1.031	2.03	.991
2.	มีความรู้ด้านความปลอดภัยน้อย	1.60	.969	1.57	.938
3.	ไม่เห็นความสำคัญของการเดินตรวจ	1.59	1.090	1.47	1.134
4.	สภาพการทำงานเหมือนๆ เดิม	1.97	.996	1.77	1.055
5.	ไม่มีแบบสำรวจ (checklist) ใช้งาน	1.35	1.171	1.03	1.162
6.	สถานประกอบการไม่ได้กำหนดว่าต้องเดินตรวจ	1.48	1.204	1.05	1.156

การเดินสำรวจของคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและความเสี่ยงต่ำ จะมีลักษณะคล้ายๆ กันคือ โรงงานเสียงสูงจะเดินตรวจไปพร้อมๆ กัน ร้อยละ 23.7 และแบ่งกันเดินตรวจร้อยละ 29.4 ส่วนโรงงานเสียงต่ำ จะเดินตรวจไปพร้อมๆ กัน ร้อยละ 30.7 และแบ่งกันเดินตรวจร้อยละ 31.1

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัย

จากความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำมีความเห็นไม่แตกต่างกันเท่าใด และโดยสรุปมีความเห็นว่า **เรื่อง**ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ (ถาม) **จะมีความสำคัญในแง่ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คณะกรรมการความปลอดภัยทำงานได้ลำบากอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่**

ก. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในภาพรวมจากแบบสอบถาม

4.1 ภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน

เมื่อมองในภาพรวมแล้ว ข้อมูลจากแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.86) ประเมินว่าอยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลือ (ร้อยละ 33.31) มองว่าปัญหาและอุปสรรคที่มีนั้นอยู่ในระดับต่ำ และมีเพียงร้อยละ 14.83 ที่ตอบว่าอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4-29)

ตารางที่ 4-29 ระดับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในภาพรวม

ระดับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	465	33.31
ปานกลาง	724	51.86
สูง	207	14.83
รวม	1,396	100.00

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน

ผู้วิจัยได้กำหนดคปัญหาและอุปสรรคที่อาจมาจากผู้เกี่ยวข้องโดยแยกเป็นแต่ละด้าน เช่น ด้านนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ด้านกรรมการระดับบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์โดยสรุปของแต่ละด้านแสดงไว้ในตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 ระดับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน

ปัญหาและอุปสรรค	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	1.3240	.81734	ปานกลาง
ประธานกรรมการ	.9943	.7919	ต่ำ
กรรมการระดับบังคับบัญชา	1.3717	.68529	ปานกลาง
กรรมการระดับปฏิบัติการ	1.3435	.68416	ปานกลาง
เลขานุการ	.9684	.77372	ต่ำ
หัวหน้างาน/คนงาน	1.5922	.88611	ปานกลาง
กฎหมาย/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	1.3336	1.04097	ปานกลาง
รวม	1.3166	.62475	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-30 จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวม ระดับของปัญหาและอุปสรรคจะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรายละเอียดพบว่าปัญหาและอุปสรรคในด้านของกระบวนการและเลขานุการ คณะกรรมการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับต่ำ

สำหรับรายละเอียดของปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน จะเสนอในข้อที่ 4.8-4.12

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน เปรียบเทียบระหว่างโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำ

ในภาพรวมแล้ว พบว่าโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและเสี่ยงต่ำ จะมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง แต่เฉพาะด้านเลขานุการเท่านั้นที่โรงงานเสี่ยงต่ำจะมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4-31)

ตารางที่ 4-31 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงกับเสี่ยงต่ำ

ปัญหาและอุปสรรค	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	1.4379	.80472	1.1844	.80549
กระบวนการ	1.1083	.76984	.8663	.80122
กรรมการระดับบังคับบัญชา	1.4689	.68498	1.2682	.66994
กรรมการระดับปฏิบัติการ	1.4399	.69295	1.2482	.66481
เลขานุการ	1.0614	.77370	.8727	.76372
หัวหน้างาน/คนงาน	1.7364	.85678	1.4187	.88813
กฎหมาย/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	1.3889	1.02804	1.2562	1.02456
รวม	1.4268	.61609	1.1965	.61393

4.4 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านเปรียบเทียบระหว่างโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย และโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล

ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย ได้แสดงความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่จะมาจากนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด และจากเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัยนั้นอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นปัญหาแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลรวมของการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคจึงอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล ประเมินว่าปัญหาและอุปสรรคทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4-32)

ตารางที่ 4-32 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานได้รางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยกับโรงงานไม่ได้รางวัล

ปัญหาและอุปสรรค	โรงงานได้รางวัล		โรงงานไม่ได้รางวัล	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	.8808	.77647	1.4171	.79519
ประธานกรรมการ	.6470	.76066	1.0665	.77952
กรรมการระดับบังคับบัญชา	1.0991	.65021	1.4301	.67877
กรรมการระดับปฏิบัติการ	1.0814	.68154	1.4003	.67176
เลขานุการ	.6818	.69797	1.0295	.77566
หัวหน้างาน/คนงาน	1.1205	.90742	1.6912	.84934
กฎหมาย/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	1.0255	1.05497	1.3976	1.02698
รวม	.9613	.59031	1.3983	.60388

4.5 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมกับนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม

โดยภาพรวมแล้ว ไม่พบว่านิคมอุตสาหกรรมจะเป็นเส้นแบ่งว่า โรงงานที่เข้ามาตั้งในเขตนิคมอุตสาหกรรมจะมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัยน้อยกว่าโรงงานที่อยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม (ตารางที่ 4-33)

ตารางที่ 4-33 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมกับโรงงานนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม

ปัญหาและอุปสรรค	โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม		โรงงานนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	1.2820	.83364	1.3453	.80940
ประธานกรรมการ	.9534	.81742	1.0197	.78476
กรรมการระดับบังคับบัญชา	1.3251	.70170	1.3979	.67944
กรรมการระดับปฏิบัติการ	1.3394	.67584	1.3509	.68433
เลขานุการ	.9093	.79759	.9940	.75836
หัวหน้างาน/คนงาน	1.5215	.93377	1.6214	.86745
กฎหมาย/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	1.2574	1.04426	1.3573	1.04227
รวม	1.2784	.65212	1.3349	.61039

4.6 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานที่มีขนาด (จำนวนลูกจ้าง) แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 4-34) แสดงให้เห็นว่าโรงงานที่มีจำนวนลูกจ้างมากน้อยกว่ากันนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่าระดับของปัญหาและอุปสรรคนั้นอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4-34)

ตารางที่ 4-34 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานขนาดต่างกัน (ใหญ่ กลาง เล็ก)

ปัญหาและอุปสรรค	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	1.3373	.82278	1.4053	1.79868	1.1847	.79113
ประธานกรรมการ	1.0288	.80930	1.0188	.78978	.9329	.72530
กรรมการระดับบังคับบัญชา	1.3428	.69412	1.4540	.67914	1.3750	.65321
กรรมการระดับปฏิบัติการ	1.3467	.70368	1.4203	.68618	1.2618	.61066
เลขานุการ	.9737	.79521	1.0442	.74657	.8824	.74746
หัวหน้างาน/คนงาน	1.5921	.90499	1.6696	.87290	1.5000	.82793
กฎหมาย/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	1.3002	1.05136	1.3907	1.02305	1.2965	1.02974
รวม	1.3200	.62791	1.3761	.63272	1.2320	.59539

4.7 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานในแต่ละภาค

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ เมื่อวิเคราะห์ดูว่าโรงงานใน กทม. และในภาคต่างๆ ของประเทศไทย จะมีระดับของปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกันหรือไม่ พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยระดับจะอยู่ที่ระดับปานกลาง (ตารางที่ 4-35)

ตารางที่ 4-35 ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านระหว่างโรงงานในแต่ละภาค

ปัญหาและอุปสรรค	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคตะวันออก		ภาคเหนือ		ภาคใต้	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด	1.1847	.79113	1.1847	.79113	1.1847	.79113	1.3042	1.87286	1.3042	.87286	1.3042	.87286
ประธานกรรมการ	1.0543	.76984	1.0322	.77165	1.0917	.76975	.9447	.83609	.9722	.85664	.7179	.71746
กรรมการระดับบังคับบัญชา	1.3750	.65321	1.3750	.65321	1.3750	.65321	1.3919	.69240	1.3919	.69240	1.3919	.69240
กรรมการระดับปฏิบัติการ	1.2618	.61066	1.2618	.61066	1.2618	.61066	1.4125	.70407	1.4125	.70407	1.4125	.70407
เลขานุการ	.8824	.74746	.8824	.74746	.8824	.74746	.9496	.79261	.9496	.79261	.9496	.79261
หัวหน้างาน/คนงาน	1.5000	.82793	1.5000	.82793	1.5000	.82793	1.5647	.88399	1.5647	.88399	1.5647	.88399
กฎหมาย/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	1.2965	1.02974	1.2965	1.02974	1.2965	1.02974	1.3527	1.06730	1.3527	1.06730	1.3527	1.06730
รวม	1.2320	.59539	1.2320	.59539	1.2320	.59539	1.3283	.63913	1.3283	.63913	1.3283	.63913

ข. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในแต่ละด้าน

ต่อไปนี้เป็นผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้สัมภาษณ์ในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านของการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย

4.8 ปัญหาและอุปสรรคด้านนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด

จากการประเมินระดับความคิดเห็น

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับปานกลางว่านายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด เป็นตัวปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพราะไม่ได้มอบหมายนโยบายการดำเนินงาน หรือกำหนด KPI ให้กับคณะกรรมการ การเข้าร่วมประชุมก็มีน้อยครั้งมาก และไม่ค่อยอนุมัติโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ยังไม่นำผลงานของคณะกรรมการมาคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ความดี ความชอบ โบนัส) (ตารางที่ 4-36)

ตารางที่ 4-36 ปัญหาและอุปสรรคในด้านนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ด้านนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ได้มอบหมายนโยบายการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย	1.30	1.079	1.00	1.040
2.	นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดเข้าประชุมร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัยน้อยครั้งมาก	1.52	1.136	1.26	1.123
3.	นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ได้กำหนดตัวชี้วัด (KPI) สำหรับคณะกรรมการความปลอดภัย	1.66	1.076	1.42	1.120
4.	นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ค่อยอนุมัติโครงการ/กิจกรรมที่เสนอโดยคณะกรรมการความปลอดภัย	1.22	.944	1.00	.974
5.	นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ให้ความสำคัญของเรื่องความปลอดภัย	1.11	1.031	.83	.994
6.	โรงงานไม่ได้นำผลงานของคณะกรรมการความปลอดภัยมาคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ความดีความชอบหรือโบนัส)	1.78	1.133	1.64	1.198

จากความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ดังนี้

1) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งไม่ให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการความปลอดภัย

2) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่ได้ให้นโยบายหรือกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องความปลอดภัย รวมทั้งการกำหนด KPI ในด้านความปลอดภัย

3) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

5) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ไม่สนับสนุนเรื่องงบประมาณ ไม่อนุมัติโครงการหรือมีความล่าช้าในการอนุมัติ

6) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการความปลอดภัย

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้ **ประธานกรรมการความปลอดภัย** มีความเห็นเชิงสรุปว่านายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความปลอดภัย **เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย** มีความเห็นเพิ่มเติมว่านายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ให้ความสำคัญกับเรื่องผลผลิตและผลกำไรมากกว่าเรื่องความปลอดภัย และคิดว่าโครงการด้านความปลอดภัยเป็นโครงการที่ทำให้ต้องเสียเงินมากกว่าที่จะได้เงิน จึงทำให้โครงการความปลอดภัยไม่ค่อยได้รับอนุมัติงบประมาณและไม่ได้เข้าอบรมเพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านความปลอดภัย **กรรมการระดับบังคับบัญชา** แสดงความเห็นเห็นว่านายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย จึงไม่ได้รับรู้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง และเมื่อนโยบายความปลอดภัยไม่ชัดเจน ก็ทำให้การดำเนินงานยากลำบากขึ้น และ **กรรมการระดับปฏิบัติการ** มีความเห็นเพิ่มเติมว่า นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ไม่ได้กระตุ้นลูกจ้างให้เห็นถึงความสำคัญของงานความปลอดภัย ไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ของกรรมการให้ชัดเจน และไม่รับข้อเสนอแนะของกรรมการไปแก้ไขปัญหาค้างๆ รวมทั้งไม่ได้นำเอาผลการปฏิบัติงานด้านนี้ไปคิดเป็นผลงาน ความดีความชอบ

จากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการความปลอดภัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคจากนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด มีดังนี้

- 1) ไม่ให้ความสำคัญกับงานความปลอดภัย
- 2) ไม่ได้กำหนดนโยบายความปลอดภัยให้ชัดเจน
- 3) ไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานความปลอดภัย
- 4) ขาดจิตสำนึกด้านความปลอดภัย
- 5) ไม่สนับสนุนการดำเนินงานความปลอดภัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 6) ไม่ได้เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการความปลอดภัย
- 7) ไม่เป็นประธานกรรมการความปลอดภัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมดังนี้ ประชานกรรมการความปลอดภัย มีความเห็นว่านายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด ให้ความสำคัญกับการผลิตมากกว่าความปลอดภัย ไม่สนใจเรื่องการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความปลอดภัย รวมทั้งการตระหนักถึงอันตรายที่มีอยู่และการป้องกัน ไม่ได้มอบหมายงาน ไม่มีการวางแผนการทำงานและติดตามงานของคณะกรรมการความปลอดภัย ไม่มีการสื่อสารเรื่องความปลอดภัยไปยังลูกจ้างโดยตรง และด้วยความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย คิดว่าเป็นหน้าที่ของ จป.ระดับวิชาชีพจึงไม่มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย ส่งผลให้หาคนที่สมัครใจมาเป็นกรรมการได้ยาก สำหรับเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย มองว่าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ด้านความปลอดภัย ส่วนกรรมการระดับปฏิบัติการ มีความเห็นเพิ่มเติมว่าปัญหาใหญ่ๆ คือผู้บริหารไม่ค่อยอนุมัติโครงการ/กิจกรรมที่คณะกรรมการความปลอดภัยเสนอไป ไม่สนับสนุนที่จะลงทุนในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ (คือรอว่าเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็ค่อยมาแก้ไขปัญหาทีหลัง) หรือแม้แต่จะสนับสนุนการจัดอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัยให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อนำความรู้มาเผยแพร่ต่อไป รวมทั้งเห็นว่านายจ้าง/ผู้บริหารระดับสูง ไม่สนับสนุนการทำงานของ จป.ระดับวิชาชีพ ไม่ให้แนวทางการทำงาน รวมทั้งไม่ได้มีการกำหนด KPI ให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย

4.9 ปัญหาและอุปสรรคด้านคณะกรรมการความปลอดภัย

จากการประเมินระดับความคิดเห็น

ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและต่ำ ให้ข้อคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคที่มีจากคณะกรรมการความปลอดภัยโดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง แต่จากรายละเอียดในตารางที่ 4-37 จะเห็นว่าโรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำ จะมีระดับการประเมินบางรายการอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะปัญหาและอุปสรรคจากประชานกรรมการความปลอดภัยและเลขานุการคณะกรรมการ (ตารางที่ 4-37)

ตารางที่ 4-37 ปัญหาและอุปสรรคในด้านคณะกรรมการความปลอดภัย

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ด้านประชานกรรมการความปลอดภัย นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดไม่ได้เป็นประชานกรรมการความปลอดภัย	1.35	1.190	1.26	1.230
2.	ประชานกรรมการความปลอดภัยไม่ค่อยจะนัดประชุม	1.22	1.038	.81	1.018
3.	ประชานกรรมการความปลอดภัยมีเวลาให้เล็กน้อยสำหรับการประชุมครั้งหนึ่งๆ	1.24	1.039	.90	.994
4.	ประชานกรรมการความปลอดภัยมอบหมายให้กรรมการคนอื่นทำหน้าที่แทนอยู่บ่อยๆ	1.05	1.020	.81	.992
5.	ประชานกรรมการความปลอดภัยไม่สามารถควบคุมการประชุมให้ราบรื่นได้	.83	.908	.65	.906

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6.	ประธานกรรมการความปลอดภัยชอบสรุปมติที่ประชุมแบบรวบรัดตามความเห็นของตนเอง	1.02	.953	.86	.956
	<i>ด้านกรรมการระดับบังคับบัญชา</i>				
1.	กรรมการระดับบังคับบัญชาขาดประชุมบ่อยครั้ง	1.08	.909	.96	.870
2.	กรรมการระดับบังคับบัญชาเข้าประชุมสายบ่อยครั้ง	1.10	.916	.95	.901
3.	กรรมการระดับบังคับบัญชาไม่เดินตรวจความปลอดภัย	1.26	.997	.97	.958
4.	กรรมการระดับบังคับบัญชามีภาระงานประจำมาก	1.97	.983	1.82	.977
5.	กรรมการระดับบังคับบัญชาได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยน้อยเกินไป	1.62	1.028	1.44	1.030
6.	กรรมการระดับบังคับบัญชาได้รับข้อมูลด้านความปลอดภัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการความปลอดภัย	1.59	.991	1.38	.999
7.	กรรมการระดับบังคับบัญชาถูกแต่งตั้งจากนายจ้าง	2.07	1.040	1.95	1.083
8.	กรรมการระดับบังคับบัญชาไม่ได้สมัครใจเป็น	1.41	1.077	1.26	1.046
9.	กรรมการระดับบังคับบัญชาไม่มีแบบตรวจด้านความปลอดภัย	1.21	1.092	.90	1.062
10	กรรมการระดับบังคับบัญชาเห็นว่าหน่วยงานความปลอดภัยหรือ จป.วิชาชีพทำหน้าที่ได้ดีอยู่แล้ว จึงไม่ต้องสนใจทำหน้าที่ในฐานะกรรมการความปลอดภัย	1.41	1.074	1.12	.999
	<i>ด้านกรรมการระดับปฏิบัติการ</i>				
1.	กรรมการระดับปฏิบัติการขาดประชุมบ่อยครั้ง	1.01	.907	.95	.880
2.	กรรมการระดับปฏิบัติการเข้าประชุมสายบ่อยครั้ง	.96	.866	.87	.882
3.	กรรมการระดับปฏิบัติการไม่เดินตรวจความปลอดภัย	1.20	1.026	.96	.954
4.	กรรมการระดับปฏิบัติการมีภาระงานประจำมาก	1.85	1.037	1.68	1.011
5.	กรรมการระดับปฏิบัติการได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยน้อยเกินไป	1.76	1.035	1.59	1.017
6.	กรรมการระดับปฏิบัติการได้รับข้อมูลด้านความปลอดภัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการความปลอดภัย	1.66	1.010	1.52	1.001
7.	กรรมการระดับปฏิบัติการถูกแต่งตั้งจากนายจ้าง	1.48	1.162	1.27	1.184
8.	กรรมการระดับปฏิบัติการไม่ได้สมัครใจเป็น	1.24	1.065	1.06	1.053
9.	กรรมการระดับปฏิบัติการไม่ได้มาจากกรรมการสหภาพแรงงาน	1.73	1.262	1.62	1.307
10	กรรมการระดับปฏิบัติการไม่มีแบบตรวจด้านความปลอดภัย	1.23	1.094	1.00	1.110
11	กรรมการระดับปฏิบัติการเห็นว่าหน่วยงานความปลอดภัยหรือ จป.วิชาชีพทำหน้าที่ได้ดีอยู่แล้วจึงไม่ต้องสนใจทำหน้าที่ในฐานะกรรมการความปลอดภัย	1.40	1.101	1.11	1.024
	<i>ด้านเลขานุการคณะกรรมการ</i>				
1.	จัดวาระการประชุมในเรื่องไม่สำคัญ	.94	.898	.70	.843
2.	มีเอกสารประกอบการพิจารณาไม่เพียงพอ	1.19	.944	.97	.927

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3.	มีข้อมูลประกอบการพิจารณาไม่เพียงพอ	1.17	.926	.98	.899
4.	จรรยาบรรณการประชุมไม่ดี	.93	.851	.78	.855
5.	ไม่มีความสามารถด้านความปลอดภัยที่จะช่วยด้านเทคนิคให้กับคณะกรรมการ	1.12	.956	.94	.908

จากความคิดเห็นเพิ่มเติม

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญๆ ที่เกิดจากคณะกรรมการความปลอดภัยเองนั้น พบข้อมูลดังนี้

4.9.1 ภาพรวมของคณะกรรมการความปลอดภัย พบว่ามีปัญหาอุปสรรคดังนี้

- 1) ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาด้านความปลอดภัยได้ และไม่เข้าใจในปัญหาความไม่ปลอดภัยที่มีอยู่
- 2) ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย
- 3) ไม่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ หรือไม่ได้รับการอบรมเลยทำให้ไม่มีความสามารถที่จะทำงานด้านนี้
- 4) ไม่มีอำนาจที่จะปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ หรือไม่ได้อำนาจเรื่องอำนาจให้ชัดเจน
- 5) ไม่มีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย
- 6) มองงานด้านความปลอดภัยมีความสำคัญน้อยกว่างานประจำที่รับผิดชอบอยู่
- 7) ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัย
- 8) ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและลูกจ้างอื่นๆ
- 9) ไม่มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย
- 10) เป็นกรรมการโดยการแต่งตั้ง (ไม่ใช่โดยสมัครใจ)

ประธานกรรมการความปลอดภัย มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การที่คณะกรรมการความปลอดภัยไม่ได้รับความรู้ หรือผ่านการอบรมทางด้านความปลอดภัย ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อไม่รู้เกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัย ก็เป็นปัญหาของการทำงาน **เลขาธิการคณะกรรมการความปลอดภัย** ก็มีความเห็นเช่นกันว่าเรื่องการขาดการอบรมเป็นปัญหาอุปสรรคการทำงาน ทำให้การจัดระบบความปลอดภัย การตรวจด้านความปลอดภัยและความใส่ใจ (จิตสำนึก) ด้านความปลอดภัยอยู่ในสภาพที่น่าเป็นห่วง ความคิดเห็นเช่นนี้ก็ไม่แตกต่างจากกรรมการระดับปฏิบัติการ และกรรมการระดับปฏิบัติการได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่าคณะกรรมการความปลอดภัย ไม่ได้รับข่าวสารความปลอดภัยใหม่ๆ ไม่มีโอกาสไปทัศนศึกษาดูงานของโรงงานอื่นๆ ที่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ขาดประสบการณ์ที่จะนำมาปฏิบัติในโรงงานตนได้ เมื่อทำงานอยู่ในสภาพเดิมๆ เป็นประจำ จึงคิดว่าไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงก็ส่งผลตามมาที่ไม่เห็นความสำคัญของปัญหาความไม่ปลอดภัยที่มีอยู่

ปัญหาและอุปสรรคจากความไม่รู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าปัญหาอุปสรรคอีกเรื่องหนึ่งเกิดขึ้นคือ ความสามารถของคณะกรรมการความปลอดภัย **ประธานกรรมการความปลอดภัย** ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า จึงทำให้เวลาประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย จะมีการเสนอแนะความคิดเห็นน้อย ส่วน**เลขานุการคณะกรรมการ**มีความเห็นว่ากรรมการความปลอดภัยทำงานแบบยึดติดกับพวกพ้อง ทำให้ทำงานไม่เด็ดขาด การบริหารงานของคณะกรรมการไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ขึ้นกับการบริหารของประธานกรรมการความปลอดภัยมากกว่า ซึ่งก็สอดคล้องกับ**กรรมการระดับปฏิบัติการ** ที่มองว่าคณะกรรมการความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำงานตามใจนายจ้าง ไม่ค่อยแสดงความเห็น และไม่ค่อยร่วมกันแก้ไขปัญหา ในที่สุดก็ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคการไม่ยอมรับในความสามารถจากลูกจ้างอื่นๆ **เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย** มีความเห็นเพิ่มเติมว่า กรรมการความปลอดภัยหลายคนนำประเด็นเรื่องภารกิจงานประจำที่มีอยู่มาก ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลามาทำงานในฐานะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ**ประธานกรรมการความปลอดภัย** ที่พบว่าการดูแลด้านความปลอดภัยของคณะกรรมการทำได้ไม่ทั่วถึง ภาระงานประจำมาก

เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานเป็นกรรมการความปลอดภัย ปรากฏว่าประธานกรรมการเลขานุการ กรรมการระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ มีความเห็นสอดคล้องกันมากกว่านายจ้าง/ผู้บริหาร ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในเรื่องนี้ ทำให้เป็นปัญหาไปบั่นทอนพลังการทำงานด้านความปลอดภัย

เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย และกรรมการความปลอดภัยระดับปฏิบัติการ มีความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องอำนาจของคณะกรรมการ ว่าเมื่อไม่มีอำนาจจะสั่งการ หรือให้คุณให้โทษไม่ได้ ก็เป็นปัญหาที่เมื่อจะทำการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นอันตรายมาก ก็ไม่สามารถทำได้

4.9.2 ประธานกรรมการความปลอดภัย

เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย มีความเห็นว่าประธานกรรมการไม่มีความรู้และความเข้าใจในงานความปลอดภัย ไม่มีความรับผิดชอบในงาน รวมถึงไม่กล้าตัดสินใจในที่ประชุมต้องเสนอนายจ้าง ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินงาน กรรมการระดับบังคับบัญชาให้ความเห็นว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นคือประธานกรรมการไม่เห็นความสำคัญของงานความปลอดภัย ส่วนกรรมการระดับปฏิบัติการมองว่าตัวปัญหาอุปสรรคคือ ประธานกรรมการ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ

4.9.3 กรรมการระดับบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่แตกต่างกัน ประธานกรรมการความปลอดภัยมองว่ากรรมการระดับบังคับบัญชา ไม่ได้มีจิตสำนึกที่จะทำงานด้านความปลอดภัย จะทำเพียงเรื่องการรณรงค์เท่านั้น เลขานุการคณะกรรมการ มีความเห็นว่ากรรมการระดับบังคับบัญชามีปัญหาเรื่องความรู้ ด้านความปลอดภัย และไม่คอยได้รับการอบรมในด้านนี้ ส่วนกรรมการระดับปฏิบัติการให้ความเห็นว่ากรรมการระดับบังคับบัญชามีอำนาจในองค์กรน้อย การทำงานจึงยาก

4.9.4 กรรมการระดับปฏิบัติการ

ประธานกรรมการความปลอดภัย มีความเห็นเช่นเดียวกับกรณีกรรมการระดับบังคับบัญชา ขณะที่เลขานุการคณะกรรมการมีความเห็นว่าปัญหาคือกรรมการระดับปฏิบัติการไม่มีบทบาทมากในคณะกรรมการความปลอดภัย ไม่มีความเชื่อมั่นในการนำเสนอ แสดงความคิดเห็นน้อย และไม่เห็นประโยชน์ของการเข้ามาเป็นกรรมการความปลอดภัย ส่วนกรรมการระดับปฏิบัติการเองก็แสดงความเห็นว่าด้วยความรู้ในเรื่องความปลอดภัยที่มีน้อย ประกอบกับความเข้าใจว่าโรงงานมี จป.ระดับวิชาชีพอยู่แล้ว จึงไม่สนใจทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.9.5 เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย

เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัยในฐานะที่เป็น จป.ระดับวิชาชีพอยู่ด้วยจะมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมาก และรับผิดชอบงานอื่นๆ ด้วย (ที่ไม่ใช่งานความปลอดภัย) จึงเป็นปัญหาที่ไม่สามารถทำงานได้ดี รวมทั้งปัญหาการไม่ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในโรงงาน

จากการสัมภาษณ์

4.9.6 ภาพรวมของคณะกรรมการความปลอดภัย

ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความเห็นเพิ่มเติมที่สอดคล้องกัน รวมทั้งสอดคล้องกับความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถามข้างต้นว่าปัญหาและอุปสรรคโดยภาพรวมแล้ว มาจากความรู้ ความสามารถ อำนาจ แรงจูงใจ บทบาทหน้าที่ ภารกิจงานประจำ วิธีการได้มาซึ่งกรรมการ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและการแบ่งงานที่ชัดเจนระหว่างคณะกรรมการความปลอดภัยกับ จป.ระดับวิชาชีพ

4.9.7 ประธานกรรมการความปลอดภัย

ปัญหาและอุปสรรคคือ ไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยเพียงพอ และไม่เห็นความสำคัญของคณะกรรมการความปลอดภัย

4.9.8 กรรมการระดับบังคับบัญชา

ปัญหาและอุปสรรคคือ ไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยเพียงพอและมีภารกิจงานประจำมาก และปัญหาเรื่องการตัดสินใจที่ไม่มีอำนาจเพียงพอ

4.9.9 กรรมการระดับปฏิบัติการ

ปัญหาและอุปสรรคคือ ไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยเพียงพอ ไม่ได้รับการอบรม มีภารกิจมาก และกรรมการระดับปฏิบัติการชี้ว่าปัญหาประการหนึ่งคือ ไม่มีกรรมการสหภาพแรงงานเป็นกรรมการชุดนี้

4.9.10 เลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย

ปัญหาและอุปสรรคคือ เลขานุการจัดเตรียมข้อมูลไม่ครบถ้วน และส่งให้คณะกรรมการความปลอดภัยล่าช้า และตัวเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัยให้ความเห็นว่า จป.ระดับวิชาชีพไม่ได้มาจากสายวิชาชีพความปลอดภัย จึงมีปัญหาด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และยังมีงานประจำอื่นต้องทำที่มากกว่างานด้านความปลอดภัย

4.10 ปัญหาและอุปสรรคด้านหัวหน้างาน/คนงาน

จากการประเมินความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคจากหัวหน้างาน/คนงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุจะมาจากกรณีที่หัวหน้างานมีภารกิจงานประจำมาก และขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนตัวคนงานนั้นมีสาเหตุที่ต้องเร่งทำงาน จึงละเลยเรื่องความปลอดภัย และเห็นว่างานที่ทำไม่มีอันตราย จึงไม่สนใจจะปฏิบัติตามหลักความปลอดภัย (ตารางที่ 4-38)

ตารางที่ 4-38 ปัญหาและอุปสรรคในด้านหัวหน้างาน/คนงาน

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของ คณะกรรมการความปลอดภัย	เสียงสูง		เสียงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ด้านหัวหน้างาน/คนงาน หัวหน้างานมีภารกิจต้องทำมาก จนไม่มีเวลาดูแลเรื่องความปลอดภัย	1.71	1.030	1.36	1.023
2.	หัวหน้างานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	1.61	1.012	1.29	1.017
3.	คนงานต้องเร่งทำงานจนละเลยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	1.77	1.030	1.47	1.036
4.	คนงานเห็นว่างานที่ทำไม่มีอันตราย จึงไม่สนใจปฏิบัติตามที่ยึดหลัก ความปลอดภัย	1.85	1.040	1.56	1.071

จากความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ปัญหาและอุปสรรคเกิดจากหัวหน้างานนั้น มีสาเหตุสำคัญดังนี้

- 1) ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- 2) ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยและ จป.ระดับวิชาชีพ
- 3) ไม่เห็นความสำคัญของงานความปลอดภัย
- 4) ไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประธานกรรมการความปลอดภัย มีความเห็นว่าหัวหน้างานไม่เข้มงวดที่จะปลูกจิตสำนึกความปลอดภัย ส่วนเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัยเห็นว่าหัวหน้างานไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างได้ กรรมการระดับบังคับบัญชาที่มีความเห็นว่าหัวหน้างานไม่ให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย และไม่เข้มงวดที่จะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ด้วยเหตุผลว่าไม่มีเวลาเพียงพอ และกรรมการระดับปฏิบัติการ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าหัวหน้างานมักจะไม่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยและไม่มีเวลาพอที่จะมาดูแลเรื่องความปลอดภัยซึ่งรวมถึงเรื่องการตรวจความปลอดภัย

สำหรับปัญหาและอุปสรรคจากคนงาน ก็เหมือนเช่นกรณีของหัวหน้างานข้างต้น แต่จะมีเพิ่มเติมในเรื่องที่คนงานเข้าใจว่างานไม่มีอันตราย คนงานคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ การสื่อสารระหว่างกะเช้า-กะดึก การไม่ใช่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และการแต่งกายกับงานที่ต้องทำ

จากการสัมภาษณ์

ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความเห็นคล้ายคลึงกับความเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม และมีความเห็นเพิ่มเติมจากเลขานุการคณะกรรมการ ว่าหัวหน้างานไม่จัดเวลาให้กับกรรมการความปลอดภัย หรือจะใช้เวลา น้อยกับกรรมการที่จะมาประชุม ส่วนประธานกรรมการความปลอดภัยให้ความเห็นว่าหัวหน้างานมีทัศนคติที่ ดีต่องานความปลอดภัย กรรมการระดับบังคับบัญชามองว่าหัวหน้างานไม่ได้กระตุ้นและเข้มงวดในเรื่องความ ปลอดภัยและกรรมการระดับปฏิบัติการ ให้ความเห็นว่าหัวหน้างานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นต่างๆ ข้างต้นก็เป็นสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความเห็นต่อคนงานเช่นกัน และเพิ่มเติมว่า เนื่องจากภาระงานมาก และฝ่ายผลิตเร่งการผลิตมาก ทำให้คนงานละเลยการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย รวมทั้งขาด วินัยและต่อต้านกฎระเบียบ

4.11 ปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐ

จากการประเมินความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคจากกฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4-39)

ตารางที่ 4-39 ปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐ

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ด้านกฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้มาตรวจด้านความปลอดภัย ทำให้โรงงานไม่ สนใจงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	1.38	1.110	1.25	1.101
2.	เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ทำให้โรงงานไม่ สนใจงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	1.44	1.112	1.29	1.137
3.	บทลงโทษของกฎหมายมีเล็กน้อย โรงงานจึงไม่ให้ความสนใจ	1.35	1.097	1.24	1.130

จากความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัญหาและอุปสรรคกฎหมายมีดังนี้

- 1) บทลงโทษไม่รุนแรง

- 2) มีความไม่ชัดเจนในบทลงโทษต่อคนงาน คณะกรรมการความปลอดภัย และโรงงาน
- 3) การบังคับบัญชาใช้กฎหมายที่ไม่เข้มงวด
- 4) ไม่มีข้อบังคับให้มีการจัดอบรมให้

ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากเจ้าหน้าที่รัฐ พบว่าไม่ไปตรวจโรงงานหรือไปตรวจแต่ในเวลาช่วงสั้นๆ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และเจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้ให้การอบรมกับลูกจ้าง

จากการสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ยังมีความเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลว่า ไม่มีความจริงจังในการบังคับใช้กฎหมาย ทำให้ขาดแรงกระตุ้นที่จะทำให้ผู้บริหาร โรงงานหันมาให้ความสำคัญกับงานความปลอดภัย และรัฐบาลไม่ได้ให้การสนับสนุนในด้านการให้ความรู้และจัดอบรมให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย นอกจากนี้จะเป็นปัญหาเรื่องมาตรฐานการตรวจโรงงานของหน่วยงานภาครัฐไม่เหมือนกัน และปัญหาการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน

4.12 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประชุม

จากการประเมินความคิดเห็น

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่าเรื่องการประชุมของคณะกรรมการความปลอดภัย เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย โดยเฉพาะโรงงานที่มีความเสี่ยงต่ำ (ตารางที่ 4-40)

ตารางที่ 4-40 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประชุม

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	การประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยมีการเลื่อนอยู่บ่อยครั้ง	1.10	.961	.89	.927
2.	วาระการประชุมของคณะกรรมการความปลอดภัยเป็นเรื่องไม่สำคัญ	.99	.901	.79	.862

จากความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการประชุมที่ส่งผลต่อการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัยมีดังนี้

- 1) ปัญหาการกำหนดวาระการประชุม พบว่าวาระการประชุมไม่ค่อยเป็นเรื่องสำคัญและเป็นวาระเดิมๆ
- 2) ปัญหาการเข้าประชุมของคณะกรรมการความปลอดภัย พบว่ายังมีปัญหาการเข้าประชุมไม่พร้อมเพรียงกัน เข้าประชุมสาย ขาดการประชุม และการมอบหมายให้คนอื่นเข้าประชุมแทน
- 3) ปัญหาการไม่สามารถจัดประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยได้ทุกเดือน เนื่องจากกรรมการติดภารกิจ มีงานด่วน ลูกจ้างเร่งงาน ตรงกับวันหยุด

4) ปัญหาการแสดงความคิดเห็นและการลงมติการประชุม พบว่าการแสดงความคิดเห็นต่อวาระต่างๆ ยังมีอยู่น้อย บทบาทน่าจะอยู่ที่ประธานกรรมการ ขณะที่เลขานุการซึ่งเป็น จป.ระดับวิชาชีพไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากที่ประชุม กรรมการระดับปฏิบัติการเสนอว่าควรนำเทคนิคการประชุมมาช่วยพัฒนาเรื่องการประชุม และผลักดันให้มติที่ประชุมถูกส่งถึงมีือนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุด

จากการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหาและอุปสรรคไม่แตกต่างจากที่ได้มาจากแบบสอบถาม แต่มีความเห็นเพิ่มเติมจากกรรมการระดับปฏิบัติการว่าการจัดประชุม ไม่สอดคล้องกับแผนงานประจำ มีเอกสารประกอบวาระไม่เพียงพอ และขาดการจัดวาระการประชุมและติดตามมติให้ชัดเจนของเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย

ค. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างตัวแปรต่างๆ

4.13 ความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคระหว่างโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยกับโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล

ผลการทดสอบทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 ในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคที่คณะกรรมการความปลอดภัย พบระหว่างโรงงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย กับโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล (ตารางที่ 4-41) โดยคณะกรรมการของโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัลมีปัญหาและอุปสรรคมากกว่า

ตารางที่ 4-41 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานที่ได้รับรางวัลโรงงานดีเด่นกับโรงงานที่ไม่ได้รับรางวัล

	\bar{X}	S.D.	t	df.	Sig
ได้รับรางวัล	.9613	.59031	-8.391	875	<0.001
ไม่ได้รับรางวัล	1.3983	.60388			

F test = 0.138 sig. 0.711

4.14 ความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคระหว่างโรงงานที่เสี่ยงสูงกับโรงงานที่เสี่ยงต่ำ

ผลการทดสอบทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 ในเรื่องปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัยระหว่างโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงและเสี่ยงต่ำ (ตารางที่ 4-42) โดยโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง คณะกรรมการความปลอดภัยจะพบปัญหาและอุปสรรคมากกว่า

ตารางที่ 4-42 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่าง
โรงงานที่เสี่ยงสูงกับโรงงานที่เสี่ยงต่ำ

	\bar{X}	S.D.	t	df.	Sig
เสี่ยงสูง	1.4268	.61609	5.454	831.219	<0.001
เสี่ยงต่ำ	1.1965	.61393			

F test = 0.088 sig. 0.767

4.15 ความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคระหว่างโรงงานที่อยู่ในและนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาว่าโรงงานในและนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม จะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัยหรือไม่ ผลการทดสอบทางสถิติ **ไม่พบ**ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด (ตารางที่ 4-43)

ตารางที่ 4-43 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่าง
โรงงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกับนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม

	\bar{X}	S.D.	t	df.	Sig
เสี่ยงสูง	1.4268	.61609	5.454	831.219	<0.001
เสี่ยงต่ำ	1.1965	.61393			

F test = 2.996 sig. 0.084

4.16 ความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคระหว่างโรงงานที่ขนาดต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ **ไม่พบ**ว่าโรงงานที่มีขนาดใหญ่คือ มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป จะมีปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัยแตกต่างกับโรงงานขนาดกลางและโรงงานขนาดเล็ก (ตารางที่ 4-44)

ตารางที่ 4-44 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่าง
โรงงานที่มีขนาดต่างกัน (ใหญ่ กลาง เล็ก)

ขนาดโรงงาน	\bar{X}	S.D.
เล็ก	1.3200	.62791
กลาง	1.3761	.63272
ใหญ่	1.2320	.59539
รวม	1.3246	.62573

4.17 ความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคระหว่างโรงงานในแต่ละภาคของประเทศไทย

เมื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่คณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงานที่ตั้งอยู่ กทม. ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มาเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ปรากฏผลการทดสอบทางสถิติว่า **ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ** (ตารางที่ 4-45)

ตารางที่ 4-45 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างโรงงานในแต่ละภาคของประเทศไทย

ภาค	\bar{x}	S.D.
กรุงเทพ	1.2119	.61037
ภาคกลาง	1.3510	.60546
ภาคตะวันออก	1.3283	.63913
ภาคเหนือ	1.3327	.67314
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1.3767	.67162
ภาคใต้	1.0324	.62067
รวม	1.3171	.62492

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.070	8	1.014	2.621	0.23
Within Groups	336.634	870	.387		
Total	341.704	875			

	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคเหนือ
ภาคกลาง	-.1391				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-.1649	-.0257			
ภาคตะวันออก	-.1164	.0228	.0485		
ภาคเหนือ	-.1208	.0183	.0440	-.0044	
ภาคใต้	.1794	.3186*	.3443*	.2958*	.300*

* p-value < 0.05

4.18 ความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่ม

ในผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย ได้วิเคราะห์โดยรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม คือ ประธานกรรมการ เลขานุการ กรรมการระดับ บังคับบัญชา และกรรมการระดับปฏิบัติการ เข้าด้วยกัน และจากการทดสอบทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของทั้ง 4 กลุ่ม ไม่ได้มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด (ตารางที่ 4-46)

ตารางที่ 4-46 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่ม

ตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.
ประธาน	1.2365	.60701
เลขา	1.4193	.61807
บังคับบัญชา	1.2653	.61960
ปฏิบัติการ	1.3321	.64190
รวม	1.3166	.62475

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.474	3	1.491	3.858	.009
Within Groups	337.438	873	.387		
Total	341.912	876			

5. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย

ก. ภาพรวมความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

5.1 ความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,396 คน ได้ประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.11$, S.D.=0.579) โดยเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49.21) ประเมินว่าคณะกรรมการความปลอดภัยมีความเข้มแข็งในระดับปานกลาง รองลงมา (ร้อยละ 40.26) ประเมินความเข้มแข็งอยู่ในระดับสูง ส่วนที่เหลือ (ร้อยละ 10.53) ประเมินว่าคณะกรรมการความปลอดภัยยังไม่มีความแข็งแรงเพียงพอ (ตารางที่ 4-47)

ตารางที่ 4-47 ระดับความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

ระดับความเข้มแข็ง	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	147	10.53
ปานกลาง	687	49.21
สูง	562	40.26
รวม	1,396	100.00

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

เมื่อนำความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาประเมินระดับความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย เป็นภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยด้านเทคนิคการประชุม และด้านความเชื่อมโยงกับ จป.วิชาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญในระดับมาก ที่จะมีผลต่อความเข้มแข็งของคณะกรรมการ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่เหลือ เช่น ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านอำนาจ ด้านสภาพแรงงาน มีอิทธิพลในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4-48)

ตารางที่ 4-48 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย	\bar{x}	S.D.
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ	1.9475	.54861
ด้านอำนาจของคณะกรรมการ	1.8677	.65769
ด้านการเข้าถึงข้อมูลของคณะกรรมการ	1.1647	.80655
ด้านสภาพแรงงาน	1.8944	1.09774
ด้านเทคนิคการประชุม	2.2197	.53809
ด้านความเชื่อมโยงกับ จป.วิชาชีพ	2.1247	.70942
ด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐและการบังคับใช้กฎหมาย	1.7268	.77652
ด้านการประกอบธุรกิจการค้า	1.5154	.90707

ข. การวิเคราะห์ปัจจัยในแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของคณะกรรมการความปลอดภัย

5.3 ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

จากการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการวิเคราะห์จากคำตอบที่ได้กลับคืนมา ปรากฏว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถือเป็นปัจจัยในระดับสำคัญมากของโรงงานมีความเสี่ยงสูงและเสี่ยงต่ำ คือการเดินตรวจความปลอดภัยเป็นประจำ การจัดทำแผนงาน/โครงการ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายความปลอดภัยสำหรับหน้าที่อื่นๆ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4-49)

ตารางที่ 4-49 ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการความปลอดภัย

ลำดับ	ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการความปลอดภัย	เสี่ยงสูง		เสี่ยงต่ำ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	กรรมการความปลอดภัยทำหน้าที่แนะนำกิจกรรมความปลอดภัยมากกว่าที่จะเป็นผู้ลงมือทำเอง	1.79	.914	1.78	.926
2.	กรรมการความปลอดภัยรับผิดชอบจัดทำกิจกรรมความปลอดภัยเอง โดยเป็นผู้ของงบประมาณเอง	1.79	.996	1.73	.998
3.	กรรมการความปลอดภัยเดินตรวจความปลอดภัยในโรงงานเป็นประจำ (หรือตามหน้าที่ที่ควรจะเป็น)	2.12	.853	2.20	.846
4.	กรรมการความปลอดภัยได้จัดทำแผนงาน/โครงการความปลอดภัยที่สอดคล้องกับสภาพการณ์	2.07	.856	2.11	.885
5.	กรรมการความปลอดภัยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของโรงงาน	2.18	.844	2.23	.830
6.	กรรมการความปลอดภัยดูแลความปลอดภัยภายในโรงงานเท่านั้น (on-the-job)	1.75	1.010	1.51	1.023
7.	กรรมการความปลอดภัยมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยทุกกิจกรรมของโรงงาน	1.86	.919	1.88	.928

จากความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเสนอบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยมาเหมือนกับที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว แต่สิ่งที่เสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องนี้ ได้แก่

- 1) ต้องกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการความปลอดภัยให้ชัดเจน