

บทที่1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านพาณิชย์กรรมและการบริการ การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจดังกล่าวจึงทำให้มีการจ้างแรงงานจำนวนมากเพื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการดังกล่าว และจากการทำงานทำให้ลูกจ้างประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการการทำงานเกิดขึ้น จากสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในภาพรวมของประเทศไทยซึ่งรายงานโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน แสดงดังตารางที่ 1 (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน,2550)

ตารางที่ 1.1 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี พ.ศ. 2545-2550

ปี	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	รวม
2545	650	14	3,424	48,077	137,879	190,979
2546	787	17	3,821	52,364	153,684	210,673
2547	861	23	3,775	52,893	157,982	215,534
2548	1,444	19	3,425	53,641	155,706	214,234
2549	807	21	3,342	51,962	148,125	204,257
2550	741	16	3,259	50,525	144,111	198,652

ที่มา :สำนักงานกองทุนเงินทดแทน.2550

นอกจากนี้แล้วสถานประกอบการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ยังมีการประสบอันตรายจากอัคคีภัยซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะเมื่อเกิดแก่อาคารสาธารณะ ซึ่งมีผู้ใช้อาคารเป็นจำนวนมาก เช่น กรณีการเกิดเหตุเพลิงไหม้อาคารโรงแรมรอยัลจอมเทียน พัทยา จังหวัดชลบุรี ในวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ 2540 ดังภาพที่ 1.1 ทำให้มีผู้เสียชีวิตจำนวน 90 รายและบาดเจ็บจำนวน 51 ราย (สมาคมผู้ตรวจสอบและบริหารความปลอดภัยในอาคาร ,2553)



ภาพที่ 1.1 เหตุการณ์ไฟไหม้โรงแรมรอยัลจอมเทียน หาดจอมเทียน จ.ชลบุรี

หรือกรณีเกิดเพลิงไหม้สถานบันเทิงชานติกาฬบ ย่านเอกมัย กรุงเทพฯ ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2552 ดังภาพที่ 1.2 ทำให้มีผู้เสียชีวิตจำนวน 59 ราย และบาดเจ็บจำนวน 212 ราย (กรุงเทพมหานคร ,2552)



ภาพที่ 1.2 เหตุการณ์ไฟไหม้สถานบันเทิงชานติกาฬบ ย่านเอกมัย กรุงเทพฯ

ซึ่งมีสาเหตุเกิดจาก ความบกพร่องของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในองค์กรนั้น สิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งที่สามารถป้องกันและแก้ไขได้ถ้ามีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ดี

ในปี พ.ศ 2549 กระทรวงแรงงาน ได้ประกาศกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 เพื่อป้องกันการประสบ อันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างหรือเจ้าของกิจการจะต้องมีการบริหาร จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างปลอดภัยในสถาน ประกอบการของตนเอง โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 21 มิ.ย 2549 และมีผล บังคับใช้ ณ วันที่ประกาศ โดยขอเขตการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการและจำนวน ลูกจ้าง สรุปดังตารางที่ 1.2 (จรัญชัย ,2549)

ตารางที่ 1.2 ขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการและจำนวน ลูกจ้าง

ประเภท กิจการ	มีจป. หัวหน้างาน	มีจป. บริหาร	มีจป. เทคนิค	มีจป. เทคนิคชั้น สูง	มีจป.วิชาชีพ	มี คณะกรรมการ ความปลอดภัย ฯ	มีหน่วยงานความ ปลอดภัย
1	ทุกขนาด	ทุกขนาด	-	-	ทุกขนาด	50 คน	ทุกขนาด
2-5	ทุกขนาด	ทุกขนาด	20-49 คน	50-99 คน	100 คน	50 คน	200 คน
6-14	20 คน	20 คน	-	-	-	50 คน	-

ประเภทกิจการ 1 : เหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียม หรือปิโตรเคมี

ประเภทกิจการ 2-5 : ผลิตขนส่ง ก่อสร้าง จำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

ประเภทกิจการ 6-14 : พาณิชยกรรม บริการ และสำนักงาน

ในส่วนของจังหวัดอุบลราชธานีมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจเช่นเดียวกัน และมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3 (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน,2552)

ตารางที่ 1.3 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรงในจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.2550-2552

ปี	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	รวม
2550	10	-	9	180	368	567
2551	5	-	12	176	296	489
2552	6	-	8	129	249	389*

ที่มา :สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

* ข้อมูล ม.ค-ต.ค 2552

จากข้อมูลรายงานการขึ้นทะเบียนของสถานประกอบกิจการในจังหวัดอุบลราชธานีมีทั้งหมดจำนวน 3,416 แห่ง (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอุบลราชธานี,2552) โดยมีสถานประกอบทางด้านพาณิชยกรรมและการบริการที่เข้าข่ายตามกฎหมายกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 จำนวน 700 แห่ง และจากการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจดังกล่าวจึงทำให้มีการจ้างแรงงานเพื่อเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการมากขึ้น ซึ่งสถานประกอบการดังกล่าวจะต้องปฏิบัติ ตามกฎหมายกระทรวงแรงงานดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสำรวจข้อมูลในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานีเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประเมินสถานการณ์การบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเอกชนเอง และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1.เพื่อสำรวจการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานใน การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบมาตรการในการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.1 ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3.3 เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาถึงการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 โดยศึกษาในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ได้แก่ โรงแรม และห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ในเขตอ.เมืองและอ.วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งทำการศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในระยะเวลาเดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การวางแผน การดำเนินการ การควบคุมให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

สถานประกอบกิจการ หมายถึง ที่ทำงานของนายจ้างแต่ละแห่งประกอบกิจการแยกออกไปตามลำพังเป็นหน่วยๆและมีลูกจ้างทำงานอยู่

สถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการกิจการเกี่ยวกับโรงแรมและห้างสรรพสินค้า

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร

ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

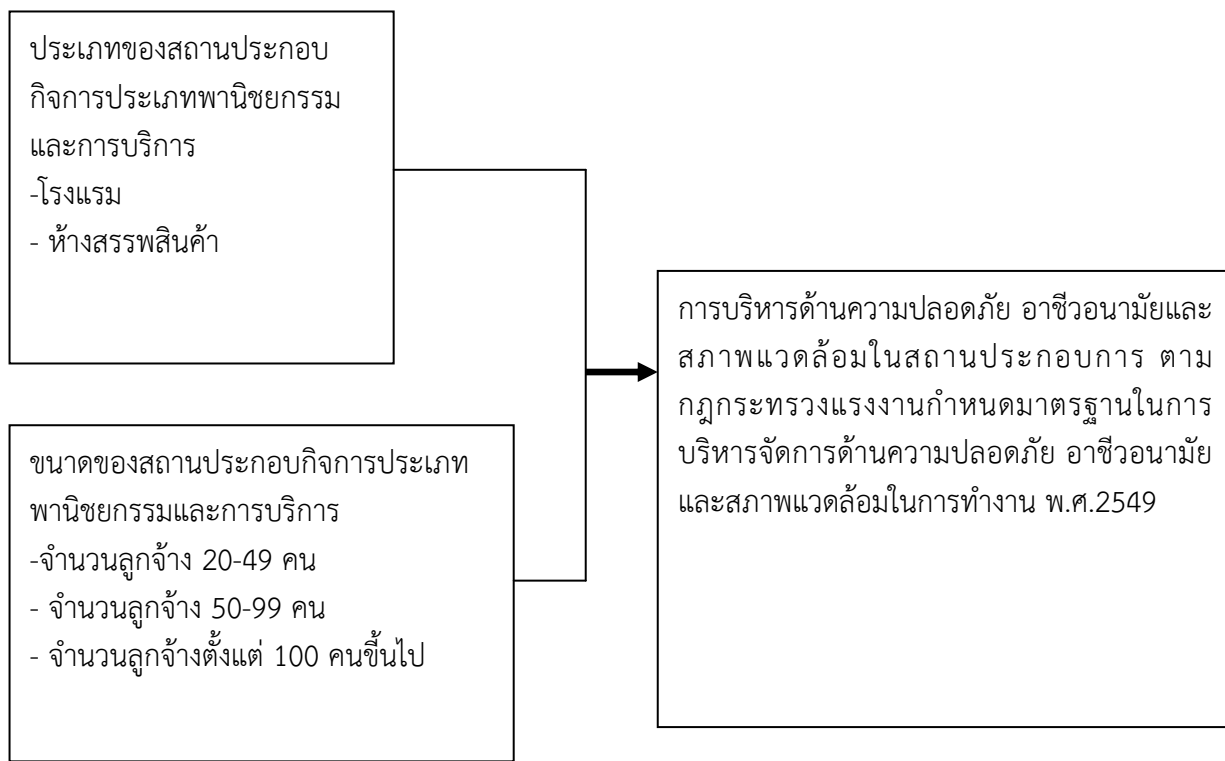
ลูกจ้างระดับหัวหน้างาน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา สั่งงานให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ

ลูกจ้างระดับบริหาร หมายถึง ลูกจ้างซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีระดับสูงกว่าหัวหน้างานขึ้นไป

1.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวความคิดการวิจัย

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการกิจกรรมการประเพณีชกมวยและการบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2.2 การพัฒนางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2.4 หลักการและแนวคิดในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2.5 บทบาทความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องในงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2.6 สารสำคัญของกฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและความสำคัญของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.1.1 ความหมายของอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

อาชีพ (Occupational) หรืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่ประกอบอาชีพการทำงาน
 อนามัย (Health) หรือสุขภาพอนามัย หมายถึงสภาวะที่สมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกาย (Physical)ทางจิตใจ(Mental health) และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ด้วยดี(Social well-being) ซึ่งไม่เพียงปราศจากโรคหรือไม่แข็งแรงทุพพลภาพเท่านั้น

ความปลอดภัย(Safety) หมายถึง สภาวะที่ปราศจากภัยคุกคาม(Hazard) ไม่มีอันตราย (Danger) และความเสียหายใดๆ(Risk)

อาชีวอนามัย (Occupational Health) หมายถึง การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงการป้องกันอันตรายและส่งเสริมสุขภาพอนามัย เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ ตลอดจนสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด

2.1.2. เป้าหมายของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- 2.1.2.1 ป้องกันและควบคุมการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเนื่องจากการประกอบอาชีพ
- 2.1.2.2 ป้องกันและควบคุมโรคอันเนื่องจากการประกอบอาชีพ
- 2.1.2.3 ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

2.1.3. ขอบเขตของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor organization :ILO) และองค์การอนามัยโลก (World health organization :WHO) ได้กำหนดขอบเขตของงานอาชีวอนามัยดังนี้

- 2.1.3.1 การส่งเสริมและดำรงไว้ (Promotion and maintenance) ซึ่งความสมบูรณ์ที่สุดของสุขภาพร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ประกอบอาชีพในทุกอาชีพ
- 2.1.3.2 การป้องกัน (prevention) ไม่ให้มีผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยที่เสื่อมโทรม หรือผิดปกติอันมีสาเหตุมาจากสภาพหรือสภาวะในการทำงานต่างๆ

2.1.3.3 การปกป้องคุ้มครอง(protection) ผู้ประกอบอาชีพไม่ให้ทำงานที่เสี่ยงอันตรายซึ่งจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพขึ้นได้

2.1.3.4 การจัด(placing)ให้ผู้ประกอบอาชีพได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจของเขา

2.1.3.5 การปรับ (adaptation) งานให้เหมาะสมกับคนและการปรับคนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานจะเห็นได้ว่าขอบเขตของงานอนามัยจะเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างหรือคนงาน กับสภาพหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเน้นในงานด้านการป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพเป็นหลัก (primary prevention) นอกจากนั้นขอบเขตของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ยังครอบคลุมถึงงานด้านรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพของผู้ประกอบอาชีพด้วย

ขอบเขตของงานอาชีวอนามัย มีขอบเขตของงานอยู่ 2 ประเภทหลักๆ

1.การควบคุมดูแลทางด้านสภาพหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.การควบคุมดูแลทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างหรือคนงาน

2.1.4. ความสำคัญของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.1.4.1 ช่วยป้องกันและควบคุมให้เกิดสภาพความปลอดภัยในการทำงาน

2.1.4.2 ช่วยลดความสูญเสียที่ต้นทุนกิจการของนายจ้างอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุ

2.1.4.3 ช่วยลดผลกระทบทางสังคมที่อาจตามมาหลังการประสบอันตรายจากการทำงาน

2.1.4.4 ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและอำนวยความสะดวกต่อเศรษฐกิจ เช่น สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกจ้าง

2.1.4.5 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อหลักมนุษยธรรม ช่วยลดความสูญเสีย ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ยังช่วยเสริมภาพลักษณ์ให้สินค้า ลดปัญหาการถูกกีดกันทางการค้ากับนานาประเทศ

2.2 การพัฒนางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.2.1 การพัฒนางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในต่างประเทศ

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2548) แบ่งเป็น 2 ยุค ดังนี้

2.2.1.1 ยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม

งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในต่างประเทศ มีการพัฒนามานานนับศตวรรษแล้ว แต่ในยุคแรกก่อนการปฏิวัติด้านอุตสาหกรรม (ก่อนค.ศ 1800) ความพยายามที่จะคุ้มครองป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากในยุคต้นๆ แรงงานเป็นสิ่งที่มืออย่างเหลือเฟือ แรงงานในยุคแรกเริ่ม เป็นพวกทาส คนคุก หรือพวกอาชญากรต่างๆ จึงทำให้การละเลยในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะถือว่าการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการลงโทษแก่แรงงานเหล่านั้น

สำหรับประชากรส่วนใหญ่ในประเทศต่างๆในโลก ประกอบอาชีพเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ เช่น การเกษตรกรรม ทำงานฟาร์มปศุสัตว์ เป็นต้น งานอุตสาหกรรมผลิตมีน้อยมาก หรือถ้ามีส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน ซึ่งลักษณะของการทำงานเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ยังไม่ซับซ้อนมากนัก

คศ 1700 เบร์นาดีโน รามัสซินี แพทย์ชาวอิตาลีได้รับยกย่องเป็นบิดาแห่งวงการอาชีวเวชศาสตร์ (Occupational medicine) พิมพ์หนังสือโรคของคนทำงาน

จะเห็นได้ว่าในช่วงยุคแรกก่อนการปฏิวัติด้านอุตสาหกรรม (ก่อนค.ศ 1800) การพัฒนางานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยยังพัฒนาไม่มากนัก และอยู่ในวงจำกัดเฉพาะหมูนักวิชาการเท่านั้น

2.2.1.2 ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม

ภายหลังจากปี ค.ศ 1800 ได้มีการปฏิวัติพัฒนาระบบงานอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมาก ในแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา โรงงานอุตสาหกรรม ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตมีการนำเครื่องจักรมาทดแทน การใช้แรงงานมนุษย์และสัตว์ ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้ครั้งละจำนวนมากๆ ทั้งนี้เพื่อให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของผู้บริโภค ระบบงานอุตสาหกรรมในครัวเรือนจึงลดน้อยลง เนื่องจากไม่สามารถสู้กับระบบการผลิตที่ทันสมัยได้

การเพิ่มของโรงงานขนาดใหญ่ ทำให้ความต้องการแรงงานมากขึ้น คนจากชนบทจึงหลั่งไหลเข้าแหล่งอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ประกอบกับมีการคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิตมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ใช้แรงงานปรับตัวไม่ทัน จึงเกิดความเครียด และอันตรายจากการทำงานมากขึ้น เกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ พิการ ตาย จากการทำงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบการใช้แรงงานเด็ก และสตรีเพิ่มขึ้น จากปัญหาดังกล่าวทำให้งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้รับความสนใจและพัฒนาเพิ่มขึ้น ทั้งทางด้านวิชาการและขยายขอบเขตในวงกว้าง เหตุการณ์ในยุคหลังจาก ค.ศ 1800 จนถึงปัจจุบันที่สำคัญส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเข้ามาควบคุมระบบการทำงาน รวมทั้งการจัดตั้งองค์กรต่างๆ เช่น

- ค.ศ.1900 จัดตั้งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นหน่วยงานสากลที่ให้ความสำคัญกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยออกอนุสัญญาและข้อแนะนำเกี่ยวกับแรงงานและอาชีวอนามัยหลายฉบับ
- ค.ศ.1970 รัฐสภาอเมริกาได้ผ่านพรบ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational safety and Health act 1970) ซึ่งส่งผลให้มีหน่วยงานที่สำคัญและมีบทบาทต่อทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ สำนักงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational safety and health administration : OSHA) มีหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามพรบ.นี้ และสถาบันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (National institute for occupational safety and health : NIOSH) มีหน้าที่ศึกษาวิจัยและเสนอแนะมาตรฐาน รวมทั้งบริการวิชาการ การฝึกอบรม การตรวจ ประเมิน เสนอแนวทางในการป้องกันควบคุมอันตราย
- ประเทศ ญี่ปุ่น อังกฤษ สวีเดน นอร์เวย์ แคนาดา ออสเตรเลีย ออกพรบ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามมา
- ค.ศ.1996 อังกฤษ โดยสำนักงานมาตรฐาน (British standard institution) ได้เสนอแนวทางมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (BS 8800 : 1996 Guide to occupational health and safety management system standards)

โดยแนวคิดงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในปัจจุบัน นอกจากบังคับใช้กฎหมายแล้วยังนำเรื่องระบบการบริหารจัดการเข้ามามีส่วนร่วม โดยมองปัญหาอาชีวอนามัยให้เป็นระบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ใช่เพียงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวในอดีต

2.2.2 การพัฒนางานอาชีวอนามัยในประเทศไทย

ประเทศไทยได้พัฒนางานอาชีวอนามัยมาหลายทศวรรษแล้ว มีการพัฒนาล้าประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย คือพัฒนาเกิดขึ้นภายหลังการพัฒนาอุตสาหกรรมและเกิดปัญหาด้านสุขภาพอนามัย และ

ความปลอดภัยของลูกจ้างหรือคนงานขึ้นแล้ว ลักษณะงานอาชีพอนามัยในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการออกกฎหมาย พรบ การจัดตั้งหน่วยงาน องค์กรต่างๆขึ้นเพื่อดำเนินงาน ซึ่งลักษณะงานจะเป็นงานแฟรงรวมอยู่กับงานอื่นๆและกระจายอยู่ในหลายๆหน่วยงาน

การพัฒนาด้านกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย (วิทยา,2549)

- พ.ศ 2515 มีการออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เพื่อเป็นกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยสุขภาพอนามัยและสวัสดิการของลูกจ้าง

-พ.ศ 2528 กท.มหาดไทย ออกประกาศกท.มหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ในสถานประกอบการขึ้น นับเป็นก้าวแรกที่มีการกำหนดผู้ดูแลรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

-พ.ศ 2538 กท.แรงงานและสวัสดิการสังคม จัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 พ.ศ2538-2544 ได้ออกประกาศกท.แรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

-พ.ศ.2541 กท.แรงงานและสวัสดิการสังคม ตราพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103

-พ.ศ.2547-2552 กท.แรงงานได้ออกกฎกระทรวงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541 เพื่อให้นายจ้างมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอีกหลายฉบับ ได้แก่

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับประตุน้ำ พ.ศ. 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับที่อับอากาศ พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อก่อไอออน พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนดอัตราน้ำหนัที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง พ.ศ 2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง เสียง พ.ศ 2549

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ 2549

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551
- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น เครื่องจักรและหม้อน้ำ พ.ศ.2552

2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทย

1. กระทรวงแรงงาน

- 1.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 1.2 สำนักงานประกันสังคม ได้แก่ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

2. กระทรวงอุตสาหกรรม

- 2.1 กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัย สำนักควบคุมวัตถุอันตราย สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
- 2.2 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

3. กระทรวงสาธารณสุข

ได้แก่ กรมอนามัย กองอาชีวอนามัย กรมการแพทย์ สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อมเขต

4. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ได้แก่ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมมลพิษ

5. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ได้แก่ กรมวิชาการเกษตร

6. สำนักนายกรัฐมนตรี

ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ก.ปอ.)

7. กระทรวงมหาดไทย

- 7.1 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7.2 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานอนามัย สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล

- 7.3 เทศบาล งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม และงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

2.3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในต่างประเทศ

2.3.2.1 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization :WHO) มีสำนักงานด้านอาชีวอนามัย ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ทำการศึกษวิจัย พัฒนาวิธีการตรวจวัดประเมิน จัดส่งบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ไปช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ

2.3.2.2 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization :ILO) ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม ความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิก

2.4 หลักการและแนวคิดในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2550)

2.4.1 ความหมาย

การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การเป็นผู้นำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยความร่วมมือของพนักงานและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหน้าที่ของผู้บริหาร คือ วางแผน(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) การสั่งการ การประสานงาน การควบคุมงาน (Controlling)

2.4.2 การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยมากขึ้น โดยมีแนวคิดเริ่มจาก การป้องกันการบาดเจ็บ ไปสู่การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน มีผู้คิดค้นทฤษฎีต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุและความสูญเสีย ตลอดจนระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่ มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย การจัดการความเสี่ยง

การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสมัยใหม่เน้นในเรื่องระบบการบริหารงาน โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหารระดับสูง ต้องนำแนวคิดและปรัชญาการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่มาใช้ในการเสริมสร้างความปลอดภัยให้เข้าสู่กระบวนการผลิต มีการควบคุมการสูญเสียเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการที่ดี มีมาตรฐานและระบบการประเมินผลที่เชื่อถือได้ เพื่อให้พนักงานทำงานปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมาย และเป็นที่ยอมรับเป็นสากล

2.4.2.1 หลักทั่วไปในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1. คำนึงทั้งผลผลิตและความปลอดภัยควบคู่กัน (Safe Production) หมายถึงผลผลิตที่ได้ปราศจากการบาดเจ็บ/ความสูญเสีย
2. มีระบบการจัดการที่ดี สามารถค้นหาหรือบ่งบอกถึงสาเหตุต้นตอปัญหาของอุบัติเหตุและความสูญเสีย รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของการเกิดอุบัติเหตุอันตราย (Possibility of Hazard Prediction)
3. เน้นกลยุทธ์การป้องกัน โดยดำเนินกิจกรรมที่ส่งผลให้มีการป้องกันที่ต้นเหตุ (Prevention at Source) และมีการควบคุมที่ดีอย่างเพียงพอ มากกว่าที่มุ่งเน้นการแก้ไข (Corrective Action)
4. กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน/กิจกรรมความปลอดภัยให้ครอบคลุม จัดความสัมพันธ์ของการจัดการด้านต่างๆ เพื่อส่งผลให้มีการป้องกันควบคุมอุบัติเหตุ และความสูญเสียอย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการวิเคราะห์และจัดลำดับของปัญหา จะต้องดำเนินการเรื่องใดก่อน เช่น
 - การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard)
 - กิจกรรมที่ต้องมีการปฏิบัติและควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐาน
 - มีการพัฒนาระบบมาตรฐานที่สูงขึ้น ควบคู่กับการพัฒนามาตรฐานสากลที่เปลี่ยนไป
6. มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผนและตัดสินใจ ข้อมูลต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง มีการจัดเก็บที่ดี ค้นหาได้ง่าย และมีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ และตัดสินใจในการดำเนินการ
7. มีระบบการประเมินวัดผล (Measurement and Evaluation System) ในการบริหารงานความปลอดภัยจะต้องมีการเปรียบเทียบศักยภาพการดำเนินงานกับมาตรฐาน หรือเปรียบเทียบกับสมรรถนะ (Standards or Benchmarks) มีดัชนีชี้วัดที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้ว่ากิจกรรมที่ปฏิบัตินั้นได้ผลตามมาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐานและจะมีวิธีการปฏิบัติให้ได้มาตรฐานหรือดีกว่าได้อย่างไร

8. มีวิธีการจูงใจพนักงาน

ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

2.5 บทบาทความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องในงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประการหนึ่ง คือความไม่สนใจและตระหนักในความสำคัญของงานดังกล่าวของผู้บริหารและลูกจ้าง ซึ่งผู้บริหารและลูกจ้างมักเข้าใจว่างานดังกล่าว เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ความเข้าใจผิดดังกล่าวมักส่งผลการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังนั้นจึงควรมีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆในโรงงานกลุ่มคนที่บทบาทที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร (Manager) จป.ระดับวิชาชีพ (Safety Professional) ผู้บริหารฝ่ายความปลอดภัย (Safety Manager) หัวหน้างาน (Leader) ลูกจ้างระดับปฏิบัติ (คนงาน) (Worker)

2.5.1 บทบาทผู้บริหารระดับสูง

ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุด เช่น ผู้อำนวยการ ประธานกรรมการ ฯเป็นผู้นำ (Leader) ผู้สนับสนุน (Supporter) และผู้ติดตามผลการดำเนินงานให้เกิดงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขึ้นในองค์กร หรือโรงงาน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการผลักดันให้ทุกคนในโรงงานปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.5.2 บทบาทผู้บริหารระดับกลาง

ได้แก่ผู้จัดการในฝ่ายต่างๆที่มีใช้ฝ่ายความปลอดภัย เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายวิศวกรรม ฯ ดำเนินการตามภารกิจที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย ได้แก่

- ต้องดำเนินการผลิตสินค้าโดยคำนึงถึงความปลอดภัย
- ต้องให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงาน ฯ
- ติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ฯ
- ตรวจเยี่ยมสถานที่ทำงานและการปฏิบัติตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย

2.5.3 บทบาทของนักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและผู้บริหารหน่วยงานฝ่ายความปลอดภัย

2.5.3.1 บทบาทนักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเทคนิคขั้นสูง / วิชาชีพ)

- ประสานงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ระหว่างผู้บริหาร กับหัวหน้างาน และลูกจ้าง และระหว่างฝ่ายความปลอดภัย/คณะกรรมการความปลอดภัยกับฝ่ายต่างๆ ในโรงงาน
- นักวิชาการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นผู้ให้คำแนะนำ(Adviser) ผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) และผู้ประเมินผลงาน (Evaluator)

2.5.3.2 บทบาทของผู้บริหารหน่วยงานความปลอดภัย (ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย)

- บริหารคนในฝ่ายให้ทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
- แก้ไขปัญหาและประสานงาน กับผู้บริหารระดับสูงและกลาง
- ชี้แจง และ เสนอแนะ ให้ข้อมูล ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในที่ประชุมระดับผู้บริหาร
- วางแผนหรือกลยุทธ์ ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.5.4 บทบาทของหัวหน้างาน

หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการมาก ทั้งในการผลิตและงานความปลอดภัย เพราะอยู่ใกล้ชิดพนักงาน

- ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงาน

- เป็นตัวอย่างที่ดีด้านความปลอดภัย ให้พนักงานยึดเป็นแบบอย่าง

2.5.5 บทบาทของลูกจ้าง

- ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ขั้นตอนการดำเนินงาน
- มีส่วนร่วมในการกิจกรรมความปลอดภัยของบริษัท เช่น การรายงานสภาพที่ไม่ปลอดภัย การเสนอแนะการป้องกันอุบัติเหตุ การส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.6 สาระสำคัญของกฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2551)

กฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 21 มิ.ย 2549 และมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ประกาศ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) เจตนารมณ์ของกฎหมาย

1. เพื่อให้มีผู้ดูแลรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ
2. เพื่อส่งเสริมให้มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยในระบบทวิภาคขึ้นในสถานประกอบกิจการ

2) ขอบเขตของกฎหมายและการบังคับใช้

บังคับใช้กับสถานประกอบกิจการ 14 ประเภท คือ

1. การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี
2. การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง ดัดแปลง แปรรูปสภาพ ทำให้เสีย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน รวมทั้งการต่อเรือ การให้กำเนิด แปรและจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น
3. การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทางรถใต้ดิน ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรือสิ่งก่อสร้างอื่นๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของการก่อสร้าง
4. การขนส่งคนโดยสาร หรือสินค้า โดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และรวมทั้งการบรรทุกขนถ่ายสินค้า
5. สถานบริการหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ
6. โรงแรม
7. ห้างสรรพสินค้า
8. สถานพยาบาล
9. สถาบันทางการเงิน
10. สถานตรวจทดสอบทางกายภาพ
11. สถานบริการบันเทิง นันทนาการ หรือการกีฬา
12. สถานปฏิบัติการทางเคมีหรือชีวภาพ
13. สำนักงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนสถานประกอบกิจการตาม ข้อ 1 ถึง 12
14. กิจการอื่นตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

3) สาระสำคัญประกอบด้วย

หมวด 1 บททั่วไป

หมวด 2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 3 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

หมวด 4 การแจ้ง การส่งเอกสาร และการเก็บเอกสารหลักฐาน

4) สารสำคัญของกฎหมาย

กำหนดให้นายจ้างดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.1 จัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติจนกว่าลูกจ้างจะทำงานได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ให้รวมไปถึงผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการนั้นด้วย

4.2 กรณีที่มีลูกจ้างใหม่ และลูกจ้างที่เปลี่ยนงานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ให้จัดอบรมลูกจ้างที่มีความรู้ตามข้อบังคับและคู่มือดังกล่าวก่อนการปฏิบัติงาน

4.3 กรณีสั่งให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ สถานที่อื่นซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง ให้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายและวิธีการป้องกันให้ลูกจ้างทราบก่อนการปฏิบัติงาน

4.4 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามข้อ 1 ถึง 5 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป และตามข้อ 6 ถึงข้อ 14 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างระดับหัวหน้างานที่เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540 หรือผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานภายใน 180 วัน นับแต่วันที่นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างาน

4.5 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามข้อ 2 ถึง 5 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20-49 คน แต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540 หรือผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่า ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป เว้นแต่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพอยู่แล้ว

4.6 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามข้อ 2 ถึง 5 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50-99 คน แต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งที่สามารถศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง อนุปริญญา หรือเทียบเท่า และผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดหรือผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า และได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด หรือผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่า ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงทั้งนี้ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป เว้นแต่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพอยู่แล้ว

4.7 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามข้อ 1 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป และตามข้อ 2 ถึง 5 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างอย่างน้อยหนึ่งคนที่สามารถศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี สาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่า หรือผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่

ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงมาไม่น้อยกว่า 5 ปีและผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540และผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ทั้งนี้ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่มิลูกจ้างครบ 100 คน

4.8 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามข้อ 1 ถึง 5 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป และตามข้อ 6 ถึง 14 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างระดับบริหารทุกคนซึ่งผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ทั้งนี้ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่แต่งตั้งให้เป็นลูกจ้างระดับบริหาร กรณีที่ไม่มีลูกจ้างระดับบริหารให้นายจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร

4.9 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ และมืองค์ประกอบตามข้อกำหนดของกฎหมาย ทั้งนี้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มิลูกจ้างครบ 50 คน

(1) กรรมการให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

(2) ให้ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดอย่างน้อยเดือนละครั้ง

(3) ให้นายจ้างจัดให้คณะกรรมการได้รับการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(4) กรณีเกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายที่ลูกจ้างหรือบุคคลภายนอกสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตให้นายจ้างเรียกประชุมคณะกรรมการ โดยมีซักซ้อม เพื่อเสนอแนวทางป้องกันแก้ไขต่อนายจ้าง

4.10 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามข้อ 1 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และตามข้อ 2 ถึง 5 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป จัดให้มีหน่วยงานความปลอดภัย ภายใน 360 วัน และให้คงหน่วยงานความปลอดภัยไว้แม้จำนวนลูกจ้างจะลดลง เว้นแต่ลูกจ้างลดลงน้อยกว่าหนึ่งร้อยคน

4.11 ให้หน่วยงานความปลอดภัย ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดในสถานประกอบกิจการนั้น

4.12 หัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัยต้องเป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือเป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

4.13 ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

4.14 ให้นายจ้างส่งรายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับเทคนิคขั้นสูงและระดับวิชาชีพต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ทุก 3 เดือน ตามปี ปฏิทิน ภายใน 30 วัน ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

4.15 กรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้นายจ้างแจ้งอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดทั้งนี้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบเรื่องดังกล่าว

4.16 ให้นายจ้างส่งสำเนารายชื่อ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ทั้งนี้ภายใน 15 วัน นับแต่ที่แต่งตั้ง

4.17 ให้นายจ้างเก็บสำเนานบันทึกรายงานการดำเนินงาน รายงานการประชุมและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี พร้อมให้พนักงานแรงงานตรวจสอบได้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน(2544) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เรื่องมาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของรัฐ และการสำรวจการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในกิจการก่อสร้างเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการเก็บข้อมูลสถานประกอบการก่อสร้างที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปทั่วประเทศ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่คาดว่าจะมีงานก่อสร้างของภาครัฐ พนักงานตรวจแรงงานทั่วประเทศ และการสัมภาษณ์สถานประกอบการเชิงลึก อีก 9 แห่ง จากการสำรวจพบว่า พนักงานตรวจแรงงานยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมตรัฐมนตรี และการตรวจความปลอดภัยในกิจการก่อสร้าง ค่อนข้างน้อย ทำให้มีการประชาสัมพันธ์ และความมั่นใจในการตรวจความปลอดภัยในกิจการนี้ในระดับปานกลาง ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ รับทราบเรื่องกฎหมายความปลอดภัยระดับค่อนข้างมาก และมติคณะรัฐมนตรีในระดับปานกลาง แต่การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดให้มีระบบการจัดการความปลอดภัยในเอกสารประกวดราคาค่อนข้างน้อย แต่ในทางปฏิบัติมีบุคลากรควบคุมงานด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีการปฏิบัติอื่น ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีปานกลาง ในด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยและสุขภาพในสถานประกอบการในประเทศไทย พบว่าด้านนโยบาย องค์กร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แสดงว่าขาดการติดตามผล งานด้านอาชีวอนามัยยังมีการดำเนินงานน้อยการอบรมพนักงานใหม่ และหัวหน้างานค่อนข้างมาก แต่การอบรมลูกจ้างของผู้รับเหมาน้อย และการอบรมลูกจ้างทำงานอันตรายยังค่อนข้างน้อย

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (2546) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์การจัดมาตรการความปลอดภัยของสถานประกอบการที่อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากสารเคมี ผลการศึกษาพบว่าการจัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงภายในบริเวณการทำงาน มีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายใช้หรือสวมใส่และมีการห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าพักในสถานที่เก็บสารเคมีอันตราย คิดเป็น 100% มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงานและมีการจัดให้มีที่ล้างมือ ล้างหน้า ห้องอาบน้ำ ในบริเวณที่ทำงาน คิดเป็น 97.18% การตรวจสอบความปลอดภัย (Safety Audit) คิดเป็น 95.77% มีการจัดทำฉลากปิดไว้ที่หีบห่อภาชนะบรรจุหรือวัสดุห่อหุ้มสารเคมีอันตรายทุกชิ้นและมีการจัดทำแผนฉุกเฉิน คิดเป็น 94.37% มีการวิเคราะห์อันตรายของสถานประกอบการและมีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายให้มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็น 91.55% มีการซ้อมแผนฉุกเฉิน คิดเป็น 88.73%และมีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็น 87.3% มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ คิดเป็น 83.10% และมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คิดเป็น 81.69% จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการจัดมาตรการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตามยังมีสถานประกอบการบางแห่งที่ยังต้องดำเนินการปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ ให้ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้สถานประกอบการสามารถดำเนินงานได้อย่างปลอดภัยและช่วยให้สามารถควบคุมและป้องกันเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน(2547) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์การจ้ดมาตรการความปลอดภัยของคลังน้ำมันโดยเน้นในส่วนของการจ้ดมาตรการความปลอดภัย รวมถึงเพื่อประเมินศักยภาพในการป้องกันและควบคุมการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการประเภทคลังน้ำมันโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการโดยการใช้แบบสำรวจข้อมูลสถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งเจ้าสำรวจคลังน้ำมัน รวมทั้งหมดจำนวน 20 แห่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจพบว่าคลังน้ำมันที่เข้าสำรวจมีการดำเนินการจ้ดมาตรการด้านความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ ที่คิดเป็น 100% คือ

1. มีการจัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงภายในบริเวณการทำงาน
2. มีการห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าพักในสถานที่เก็บสารเคมีอันตราย
3. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน
4. มีการตรวจสอบความปลอดภัย (Safety Audit)
5. มีการจัดทำแผนฉุกเฉิน

กลุ่มที่มีการจัดการในเรื่องดังต่อไปนี้ คิดเป็น 95% คือ

1. การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง ที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายใช้หรือสวมใส่

2. การซ้อมแผนฉุกเฉิน

กลุ่มที่มีการจัดการในเรื่องดังต่อไปนี้ คิดเป็น 90% คือ

1. การจัดให้มีที่ล้างมือ ล้างหน้า ห้องอาบน้ำ ในบริเวณที่ทำงาน
2. การอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายให้มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

3. การรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุ

4. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

5. การจัดให้มีระบบอนุญาตให้ทำงาน (Permit to work system) สำหรับงานที่เสี่ยงอันตราย

6. มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและพบว่า 80% ของคลังน้ำมันที่เข้าสำรวจจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์ยกรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์ยกรรมและการบริการ ประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม ในเขตอำเภอเมือง และ อ.วารินชำราบ ในจังหวัดอุบลราชธานีที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ณ เดือน มกราคม 2553 และมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จำนวน 27 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานประกอบกิจการประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม ในจังหวัดอุบลราชธานีที่ขึ้นทะเบียนกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ในเขตอำเภอเมือง และอ.วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 11 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง จำนวน 16 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ ได้แก่ ประเภทสถานประกอบกิจการ จำนวนลูกจ้างและผู้รับเหมา เพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน เวลาพัก กะทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันทำงาน วันหยุด การมีสภาพแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการ

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ข้อมูลการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.หัวหน้างาน) คณะกรรมการความปลอดภัย นโยบายและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การอบรมความปลอดภัย การจัดอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ การเกิดอุบัติเหตุและวิธีการแก้ไข การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การตรวจสอบสภาพการร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัย การตรวจสอบพนักงานตรวจแรงงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ได้แก่ ข้อมูลด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง ด้านงบประมาณ ด้านการทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของจป.บริหารและจป.หัวหน้างาน ความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ได้แก่

3.4.1.1 หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความทางอินเทอร์เน็ต งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.4.1.2 เอกสารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องรวมกฎหมายความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ข้อมูลการขึ้นทะเบียนสถานประกอบการกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ประเภทห้างสรรพสินค้า และโรงแรมในเขต อ.เมืองและ อ.วารินชำราบ รายงานการขึ้นทะเบียนเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร

3.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก

3.4.2.1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท ห้างสรรพสินค้า และโรงแรม จำนวน 11 แห่ง จำนวน 16 คน โดยเจาะจงผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ ในการดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

3.4.2.2 เก็บข้อมูลโดยผู้ทำการวิจัยใช้การสังเกตการณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประมวลผลข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ได้จากการสัมภาษณ์นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้างของสถานประกอบการ การสังเกตการณ์ และการวิเคราะห์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จะทำการประมวลผลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

3.6 ระยะเวลาทำการวิจัย

ระยะเวลาศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2553 – กุมภาพันธ์ 2554

3.7 แผนการดำเนินงานวิจัย

กิจกรรม	ช่วงเวลา (เดือน)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. เตรียมงานวิจัย/ทบทวนศึกษาเอกสาร												
2. กำหนดแผนการ/วิธีการดำเนินงานวิจัย												
3. ดำเนินงานวิจัย/เก็บข้อมูล												
3.1 เก็บข้อมูลจากสถานประกอบการประเภท ห้างสรรพสินค้า												
3.2 เก็บข้อมูลจากสถานประกอบการประเภท โรงแรม												
3.3 เก็บข้อมูลการขึ้นทะเบียนจ.ป.บริหารและ หัวหน้างานของสถานประกอบการ จาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด อุบลราชธานี												

กิจกรรม	ช่วงเวลา (เดือน)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.การวิเคราะห์ผล												
4.1 รวบรวมข้อมูลทั้งหมด*										→		
4.2 วิเคราะห์ผล*											→	
5. จัดทำรายงานวิจัย**												→

หมายเหตุ : → วางแผน

..... ดำเนินการ

*- รวบรวมข้อมูลทั้งหมดและวิเคราะห์ผล ในเดือนที่ 13

** - จัดทำรายงานวิจัย ในเดือนที่ 14

บทที่ 4

ผลและวิจารณ์ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม ใน จังหวัดอุบลราชธานี ใช้ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง จำนวน 16 คน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจมาตรการในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ที่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรฐานใน การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยขอ นำเสนอผลการศึกษาครั้งนี้โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการประเภทห้างสรรพสินค้า

1.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการประเภทโรงแรม

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

2.1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท ห้างสรรพสินค้า

2.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท โรงแรม

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ของสถานประกอบการ ประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

ส่วนที่ 4 วิวิจารณ์ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ ประเภทห้างสรรพสินค้า

การศึกษาในครั้งนี้ทำการสำรวจข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการได้แก่ จำนวนลูกจ้างและ ผู้รับเหมา เพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน เวลาพัก กะทำงาน การทำงานล่วงเวลา วัน ทำงาน วันหยุด การมีสภาพแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการ ของห้างสรรพสินค้าจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง ได้ผลดังนี้

1.1.1 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน ไม่สามารถ เก็บข้อมูลได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล

1.1.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 2 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 2 คน และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายธุรการ 1 คน และ หัวหน้าแผนกป้องกันความสูญเสีย 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

จำนวนและร้อยละของลูกจ้างจำแนกตามเพศ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 80 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 150 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

เพศ	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
ชาย	18	30	48	32
หญิง	52	50	102	68
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 80 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 150 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือมีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และมีช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ ของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ช่วงอายุ(ปี)	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
20-30	40	50	90	60.0
31-40	26	26	52	34.6
41-50	2	3	5	3.4
51-60	2	1	3	2
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 80 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 150 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 รองลงมาเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ตำแหน่งงาน	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
ผู้บริหาร	13	1	14	9.3
หัวหน้างาน	0	3	3	2
พนักงาน	57	76	133	88.7
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 80 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 150 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานต่อวัน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างจำนวน 50-99 คน

ระยะเวลาการทำงานต่อวัน	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน(คน)	ร้อยละ
8 ชั่วโมง	70	80	150	100
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 80 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 150 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการพัก 1 ชั่วโมง ต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

ระยะเวลาการพักต่อวัน	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 ชั่วโมง	70	80	150	100
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่งคือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 80 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 150 คน พบว่าลูกจ้างมีการทำงาน 2 กะ คือ กะเช้าและกะบ่าย เวลา 09.30-19.00 น. และกะบ่าย เวลา 11.30-21.00 น. ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างจำนวน 50-99 คน

กะทำงาน	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กะเช้า	35	40	75	50
กะบ่าย	35	40	75	50
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่งคือ ห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 80 คน รวม จำนวนลูกจ้าง 150 คน พบว่าลูกจ้างมีทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

วันทำงานต่อ สัปดาห์	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6 วัน	70	80	150	100
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่งคือ ห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 80 คน รวม จำนวนลูกจ้าง 150 คน พบว่าลูกจ้างมีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ โดยจะสลับกันหยุด ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

วันหยุดต่อสัปดาห์	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 วัน	70	80	150	100
รวม	70	80	150	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้า จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่งคือห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 80 คน รวม จำนวนลูกจ้าง 150 คน พบว่าห้างสรรพสินค้าทั้งสองมีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้า จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

วันทำงานล่วงเวลา	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน(ห้าง)	ร้อยละ
มี (วันทำงานปกติ วันหยุด/นักขัตฤกษ์)	1	1	2	100
ไม่มี	0	0	00	0
รวม	1	1	2	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่งคือ ห้างสรรพสินค้า No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 70 คน และห้างสรรพสินค้า No.2 มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 80 คน รวม จำนวนลูกจ้าง 150 คน พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1 มีคณะกรรมการสวัสดิการ ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

คณะกรรมการ สวัสดิการ	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน (ห้างสรรพสินค้า)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	1	0	1	50
ไม่มี	0	1	1	50
รวม	1	1	2	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีสหภาพแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง ไม่มีสถานประกอบการใดมีสหภาพแรงงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีสหภาพแรงงาน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

สหภาพแรงงาน	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน (ห้างสรรพสินค้า)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0	0
ไม่มี	1	1	2	100
รวม	1	1	2	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง ไม่มีสถานประกอบการใดมีลูกจ้างที่เป็นผู้รับเหมา ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 50-99 คน

ลูกจ้างผู้รับเหมา	ห้างสรรพสินค้า No.1	ห้างสรรพสินค้า No.2	จำนวน (ห้างสรรพสินค้า)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0	0
ไม่มี	1	1	2	100
รวม	1	1	2	100

1.1.3 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 5 แห่ง โดยการสัมภาษณ์ผู้แทนนายจ้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5 และ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

จำนวนและร้อยละของลูกจ้างจำแนกตามเพศ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5 แห่ง จำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 463 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป

เพศ	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
ชาย	146	108	60	59	90	463	57
หญิง	110	92	73	43	30	348	43
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 764 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ ของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ช่วง อายุ(ปี)	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
20-30	256	200	133	55	120	764	94.2
31-40	0	0	0	47	0	47	5.8
41-50	0	0	0	0	0	0	0
51-60	0	0	0	0	0	0	0
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 675 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป

ตำแหน่งงาน	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
ผู้บริหาร	10	8	9	15	1	43	5.3
หัวหน้างาน	37	16	17	18	5	93	11.5
พนักงาน	209	176	107	69	114	675	83.2
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานต่อวัน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างจำนวน 100 คนขึ้นไป

ระยะเวลาการทำงานต่อวัน	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
8 ชั่วโมง	256	200	133	102	120	811	100
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการพัก 1 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คนขึ้นไป

ระยะเวลาการพักต่อวัน	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
1 ชั่วโมง	256	200	133	102	120	811	100
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าห้างสรรพสินค้า 4 แห่ง มีการทำงาน 3 กะ คือ กะเช้า เวลา 05.00-14.00 น. กะกลางวัน เวลา 09.00-18.00 น. และกะดึก เวลา 14.00-23.00น. และห้างสรรพสินค้า 1 แห่งทำงานกะเดียว คือกะกลางวัน 08.00-17.00 น. ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานกะกลางวัน จำนวน 462 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างจำนวน 100 คนขึ้นไป

กะทำงาน	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
กะเช้า	56	35	32	26	0	149	18.4
กะกลางวัน	110	108	72	52	120	462	57
กะดึก	90	57	29	24	0	200	24.6
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างมีทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คนขึ้นไป

วันทำงานต่อ สัปดาห์	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
6 วัน	256	200	133	102	120	811	100
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าลูกจ้างมีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ โดยจะสลับกันหยุด ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คนขึ้นไป

วันหยุดต่อ สัปดาห์	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คน)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
1 วัน	256	200	133	102	120	811	100
รวม	256	200	133	102	120	811	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้า จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 811 คน พบว่าห้างสรรพสินค้าทั้งสองมีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและวันหยุดนักขัตฤกษ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้า จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คนขึ้นไป

วันทำงาน ล่วงเวลา	ห้างสรรพสินค้า					รวม (ห้าง)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
มี(วันทำงาน ปกติ/วันหยุด นักขัตฤกษ์)	1	1	1	1	0	4	80
ไม่มี	0	0	0	0	1	1	20
รวม	1	1	1	1	1	5	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่งคือ จำนวนลูกจ้าง 811 คน พบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 5 แห่งมีคณะกรรมการสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน100 คนขึ้นไป

คณะกรรมการ สวัสดิการ	ห้างสรรพสินค้า					รวม (คณะกร รรมการ)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
มี	1	1	1	1	1	5	100
ไม่มี	0	0	0	0	0	0	0
รวม	1	1	1	1	1	5	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีสหภาพแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง ไม่มีสถานประกอบการใดมีสหภาพแรงงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีสหภาพแรงงาน ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คนขึ้นไป

สหภาพแรงงาน	ห้างสรรพสินค้า					รวม (ห้างสร รพสินค้า)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
มี	0	0	0	0	0	0	0
ไม่มี	1	1	1	1	1	5	100
รวม	1	1	1	1	1	5	100

จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา จากกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง พบว่า ห้างสรรพสินค้า 1 แห่งมีการจ้างผู้รับเหมาเข้ามาทำงาน และห้างสรรพสินค้า 4 แห่งไม่มีการจ้างผู้รับเหมาเข้ามาทำงาน และแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา ของห้างสรรพสินค้าที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คนขึ้นไป

ลูกจ้างผู้รับเหมา	ห้างสรรพสินค้า					รวม (ห้างสรรพสินค้า)	จำนวน (ร้อยละ)
	No. 1	No. 2	No. 3	No.4	No.5		
มี	0	0	0	1	0	1	0
ไม่มี	1	1	1	0	1	4	100
รวม	1	1	1	1	1	5	100

1.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ ประเภทโรงแรม

การศึกษาในครั้งนี้ทำการสำรวจข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการได้แก่ จำนวนลูกจ้างและผู้รับเหมา เพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน เวลาพัก กะทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันทำงาน วันหยุด การมีสุขภาพแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรม จำนวนทั้งหมด 4 แห่ง ได้ผลดังนี้

1.2.1 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 1 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้าง 1 คน มีผลการศึกษาดังนี้

จำนวนและร้อยละของลูกจ้างจำแนกตามเพศ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง มีจำนวนลูกจ้าง 37 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 73 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27 แสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

เพศ	โรงแรม No.1	รวม (คน)	จำนวน(ร้อยละ)
ชาย	27	27	73
หญิง	10	10	27
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมา มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19 มีช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และมีช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 แสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ช่วงอายุ(ปี)	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
20-30	5	5	13.5
31-40	20	20	54
41-50	7	7	19
51-60	5	5	13.5
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมาเป็นมีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ10.8 และ ตำแหน่งบริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ตำแหน่งงาน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
ผู้บริหาร	2	2	5.4
หัวหน้างาน	4	4	10.8
พนักงาน	31	31	83.8
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ระยะเวลาการทำงานต่อวัน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
8 ชั่วโมง	37	37	100
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน จากกลุ่มตัวอย่าง 1แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการพัก 1 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.29 ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ระยะเวลาการพักต่อวัน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
1 ชั่วโมง	37	37	100
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างมีการทำงาน 2 กะ คือ กะเช้า เวลา 08.00-17.00 น. และกะบ่าย เวลา 19.00-08.00 น. ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานกะเช้า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.30 ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

กะทำงาน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
กะเช้า	19	19	51.3
กะบ่าย	18	18	48.7
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างมีการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.31 ตารางที่ 4.31 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

วันทำงานต่อสัปดาห์	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
6 วัน	37	37	100
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าลูกจ้างมีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ โดยจะสลับกันหยุด ดังแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

วันหยุดต่อสัปดาห์	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
1 วัน	37	37	100
รวม	37	37	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวม มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าโรงแรมมีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและวันหยุดนักขัตฤกษ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

วันทำงานล่วงเวลา	โรงแรม No.1	รวม(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี(วันทำงานปกติ วันหยุด/นักขัตฤกษ์)	1	1	100
ไม่มี	0	0	0
รวม	1	1	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมมีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 37 คน พบว่าโรงแรมไม่ มีคณะกรรมการสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.34 ตารางที่ 4.34 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

คณะกรรมการสวัสดิการ	โรงแรม No.1	จำนวน(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0
ไม่มี	1	1	100
รวม	1	1	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีสภาพแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง ไม่มีสภาพแรงงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.35 ตารางที่ 4.35 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

สภาพแรงงาน	โรงแรม No.1	จำนวน(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0
ไม่มี	1	1	100
รวม	1	1	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง ไม่มีการจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้รับเหมา ดังแสดงในตารางที่ 4.36 ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ลูกจ้างผู้รับเหมา	โรงแรม No.1	จำนวน(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0
ไม่มี	1	1	100
รวม	1	1	100

1.2.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 2 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 1 คน และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1 คน และ พนักงานฝ่ายบุคคล 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

จำนวนและร้อยละของลูกจ้างจำแนกตามเพศ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างจำแนกตามเพศ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

เพศ	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
ชาย	47	25	72	50.7
หญิง	35	35	70	49.3
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ดังแสดงในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ช่วงอายุ(ปี)	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
20-30	53	15	68	47.9
31-40	16	35	51	36
41-50	11	6	17	12
51-60	2	4	6	4.1
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมา เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และตำแหน่งบริหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ตำแหน่งงาน	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
ผู้บริหาร	4	12	16	11.3
หัวหน้างาน	12	10	22	15.5
พนักงาน	66	38	104	73.2
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) ของ โรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ระยะเวลาการ ทำงานต่อวัน	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
8 ชั่วโมง	82	60	142	100
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือ โรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการพัก 1 ชั่วโมง ต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน ของโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ระยะเวลาพักต่อ วัน	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
1 ชั่วโมง	82	60	142	100
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างมีการทำงาน 3 กะ คือ กะเช้า เวลา 07.00-16.00 น. และกะบ่าย เวลา 14.00-23.00 น. และกะดึก เวลา 22.00-07.00 น. ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานกะเช้า จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ดังแสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

กะทำงาน	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
กะเช้า	37	30	67	47.2
กะบ่าย	27	20	47	33.1
กะดึก	18	10	28	19.7
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างมีทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

วันทำงานต่อสัปดาห์	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
6 วัน	82	60	142	100
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าลูกจ้างมีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ โดยจะสลับกันหยุด ดังแสดงในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

วันหยุดต่อสัปดาห์	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
1 วัน	82	60	142	100
รวม	82	60	142	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าโรงแรมมีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและวันหยุดนักขัตฤกษ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

วันทำงานล่วงเวลา	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(โรงแรม)	จำนวน(ร้อยละ)
มี(วันทำงานปกติ 1 วันหยุด/นักขัตฤกษ์)	1	1	2	100
ไม่มี	0	0	0	0
รวม	1	1	2	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง คือโรงแรม No.1 มีจำนวนลูกจ้าง 82 คน และโรงแรม No.2 มีจำนวนลูกจ้าง 60 คน รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 142 คน พบว่าโรงแรมมีคณะกรรมการสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

คณะกรรมการสวัสดิการ	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(โรงแรม)	จำนวน(ร้อยละ)
มี	1	1	2	100
ไม่มี	0	0	0	0
รวม	1	1	2	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีสภาพแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง ไม่มีสภาพแรงงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

สภาพแรงงาน	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(โรงแรม)	จำนวน(ร้อยละ)
มี	0	0	0	0
ไม่มี	1	1	2	100
รวม	1	1	2	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา จากกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง ไม่มีการจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้รับเหมา ดังแสดงในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ลูกจ้างผู้รับเหมา	โรงแรม No.1	โรงแรม No.2	รวม(โรงแรม)	จำนวน(ร้อยละ)
มี	0	0	0	0
ไม่มี	1	1	2	100
รวม	1	1	2	100

1.2.3 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 1 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 1 คน และผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน ได้แก่ พนักงานต้อนรับส่วนหน้า 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

จำนวนและร้อยละของลูกจ้างจำแนกตามเพศ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง มีจำนวนลูกจ้าง 112 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ดังแสดงในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

เพศ	โรงแรม No.1	รวม (คน)	จำนวน(ร้อยละ)
ชาย	50	50	44.6
หญิง	62	62	55.4
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ดังแสดงในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงอายุ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ช่วงอายุ(ปี)	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน(ร้อยละ)
20-30	79	79	70.5
31-40	22	22	19.6
41-50	7	7	6.3
51-60	4	4	3.6
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 รองลงมา เป็นมีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ ตำแหน่งบริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ดังแสดงในตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ตำแหน่งงาน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
ผู้บริหาร	8	8	7.1
หัวหน้างาน	14	14	12.5
พนักงาน	90	90	80.4
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ชั่วโมง/วัน) ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ระยะเวลาการทำงานต่อวัน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
8 ชั่วโมง	112	112	100
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างมีระยะเวลาการพัก 1 ชั่วโมง ต่อวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาการพักในแต่ละวัน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ระยะเวลาการพักต่อวัน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
1 ชั่วโมง	112	112	100
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างมีการทำงาน 3 กะ คือ กะเช้า เวลา 06.00-15.00 น. และกะบ่าย เวลา 14.00-23.00 น. รอบดึก 22.30-07.30 ดังแสดงในตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามกะทำงาน ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

กะทำงาน	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
กะเช้า	43	43	38.4
กะบ่าย	49	49	43.7
กะดึก	20	20	17.9
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างมีทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

วันทำงานต่อสัปดาห์	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
6 วัน	112	112	100
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าลูกจ้างมีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ โดยจะสลับกันหยุด ดังแสดงในตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันหยุดต่อสัปดาห์ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

วันหยุดต่อสัปดาห์	โรงแรม No.1	รวม(คน)	จำนวน (ร้อยละ)
1 วัน	112	112	100
รวม	112	112	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมมีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าโรงแรมมีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและวันหยุด นักชัตดักซ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามวันทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ของโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

วันทำงานล่วงเวลา	โรงแรม No.1	รวม(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี(วันทำงานปกติ วันหยุด/นักชัตดักซ์)	1	1	100
ไม่มี	0	0	0
รวม	1	1	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีคณะกรรมการสวัสดิการ จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง รวมมีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 112 คน พบว่าโรงแรม มีคณะกรรมการสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

คณะกรรมการสวัสดิการ	โรงแรม No.1	จำนวน(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	1	1	100
ไม่มี	0	0	0
รวม	1	1	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีสภาพแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง ไม่มีสภาพแรงงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.59

ตารางที่ 4.59 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

สภาพแรงงาน	โรงแรม No.1	จำนวน(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0
ไม่มี	1	1	100
รวม	1	1	100

จำนวนและร้อยละของโรงแรมที่มีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา จากกลุ่มตัวอย่าง 1 แห่ง ไม่มีการจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้รับเหมา ดังแสดงในตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 จำนวนและร้อยละของโรงแรม จำแนกตามการมีลูกจ้างเป็นผู้รับเหมา ของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ลูกจ้างผู้รับเหมา	โรงแรม No.1	จำนวน(โรงแรม)	จำนวน (ร้อยละ)
มี	0	0	0
ไม่มี	1	1	100
รวม	1	1	100

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท ห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

2.1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท ห้างสรรพสินค้า

การศึกษาในครั้งนี้ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน) คณะกรรมการความปลอดภัย นโยบายและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การอบรมความปลอดภัย การจัดอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ การเกิดอุบัติเหตุและวิธีการแก้ไข การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การตรวจสุขภาพ การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัย การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน ของห้างสรรพสินค้าจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง ได้ผลดังนี้

2.1.1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท ห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล

2.1.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท ห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 2 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 2 คน และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายธุรการ 1 คน และ หัวหน้าแผนกป้องกันความสูญเสีย 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

- (1) การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และหัวหน้างาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

การอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร พบว่าห้างสรรพสินค้าเพียง 1 แห่ง คือ ห้างสรรพสินค้าNo.1 มีการผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจัดโดยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

การอบรมหัวหน้างานตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน พบว่าห้างสรรพสินค้าเพียง 1 แห่งคือ ห้างสรรพสินค้าNo.1 มีหัวหน้างานบางคนที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด จัดโดยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี แต่หัวหน้างานส่วนใหญ่ไม่ได้ฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว

- (2) บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าห้างสรรพสินค้าเพียง 1 แห่ง คือ ห้างสรรพสินค้าNo.1 มีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ จำนวน 7 คน โดยมีสัดส่วนของคณะกรรมการดังนี้ มีนายจ้างเป็นประธาน กรรมการจำนวน 5 คน กรรมการและเลขานุการ 1 คน มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งประธานจะเข้าร่วมทุกครั้ง นอกจากมีการประชุมแล้วคณะกรรมการความปลอดภัยยังมีบทบาทในเรื่องการสอบสวนอุบัติเหตุจากการทำงาน การ

สำรวจความปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีทีมตรวจประเมินด้านความปลอดภัยจากบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ มาตรวจประเมินด้านความปลอดภัยเป็นระยะ โดยเน้นการตรวจประเมินในเรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัย ซึ่งคณะกรรมการความปลอดภัยและผู้ที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการแก้ไขตามที่ได้รับข้อเสนอแนะ

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย

(3) นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การมีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร พบว่าห้างสรรพสินค้าเพียง 1 แห่งคือ

ห้างสรรพสินค้า No.1 มีนโยบายความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร มีการเซ็นรับรองโดยนายจ้าง ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 มีนโยบายความปลอดภัยแต่ไม่ได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยจะเน้นนโยบายในเรื่องการป้องกันอัคคีภัย

ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 2 แห่งมีกฎระเบียบในเรื่องความปลอดภัย ในเรื่องป้องกันการสูญเสียหรือทรัพย์สินเสียหาย (Loss Prevention Security) และเรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงาน การทำงานเกี่ยวกับประกายไฟต้องได้รับการขออนุญาตก่อน (Hot Work Permit) ถ้าเกิดพบว่าพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบจะมีการเตือนด้วยวาจา และถ้ายังฝ่าฝืนอีกจะเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและพิจารณาลงโทษขั้นรุนแรงต่อไป ซึ่งพบว่าการปฏิบัติตามระเบียบของพนักงานห้างสรรพสินค้าเองจะไม่ใช่เป็นปัญหา แต่จะมีการควบคุมหรือดูแลค่อนข้างลำบากกับพนักงานที่ไม่ได้สังกัดกับห้างสรรพสินค้า เช่น พนักงานแนะนำสินค้า (Personal Care) ซึ่งคนกลุ่มนี้จะไม่ได้อยู่ประจำกับห้างสรรพสินค้า แต่จะมาทำงาน 3-4 เดือนและเวียนไปทำงานที่อื่นตามบริษัทต้นสังกัดกำหนด ทำให้การควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบทำได้ยาก

(4) การอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่

การอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ พบว่าห้างสรรพสินค้าเพียง 1 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีการอบรมพนักงานใหม่โดยหน่วยงาน ESC (Employee Service Center) ซึ่งเป็นหน่วยงานเฉพาะในการฝึกอบรมพนักงาน และมีแผนงานการฝึกอบรมที่กำหนดโดยบริษัทแม่ที่อยู่ในกรุงเทพฯ โดยจะมีการกำหนดหัวข้อในแต่ละตำแหน่งงาน ว่าจะต้องอบรมในเรื่องอะไรบ้าง นอกจากนี้บริษัทแม่ที่อยู่ในกรุงเทพฯ ยังมีการจัดฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย โดยให้สาขาที่อยู่ต่างจังหวัดเข้ารับการฝึกอบรมด้วย ในส่วนของผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงาน เช่น ต่อเติม ซ่อมแซมอาคาร หรือที่เป็นร้านค้าเช่า ห้างสรรพสินค้าจะต้องมีการพูดคุยกันให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของห้างสรรพสินค้าและปฏิบัติตามระเบียบของบริษัทต้นสังกัดด้วย

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีการอบรมเป็นกิจจะลักษณะแต่เป็นการพูดคุยกันโดยหัวหน้างาน

(5) การป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ซ่อมอพยพหนีไฟ การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย

การมีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ซ่อมอพยพหนีไฟและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย พบว่ามีห้างสรรพสินค้าเพียง 1 แห่ง คือห้างสรรพสินค้า No.1 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดอบรมดับเพลิงและซ่อมอพยพหนีไฟปีละ 1 ครั้ง โดยเชิญหน่วยบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลนครอุบลราชธานีมาเป็นวิทยากรอบรม จะจัดอบรมและซ่อมอพยพหนีไฟในเดือนตุลาคมของทุกปี เวลาที่ซ่อมในช่วงก่อนเปิดห้าง จะซ่อมเฉพาะพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดจุดรวมพลอยู่ที่บริเวณลานจอดรถ สำหรับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยทางห้างสรรพสินค้าได้จัดมีถังดับเพลิงชนิดฮาโลน (Halon) และผงเคมีแห้ง (Dry Chemical) มีระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ (Fire Alarm) มีตัวตรวจจับควัน (Smoke Detector) ตัวตรวจจับความร้อน (Heat Detector) ประตูปหนีไฟมีป้ายบอก มีระบบไฟฟ้าสำรอง มีสายน้ำ

ดับเพลิงไว้ประจำเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน นอกจากนี้ยังมีทีมดับเพลิงขั้นรุนแรงประจำของห้างสรรพสินค้า มีการซ้อมทุกเดือนเพื่อฝึกทักษะการดับเพลิง ในส่วนของการตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย จะมีเจ้าหน้าที่เทศบาลเข้ามาตรวจทุก 3 เดือน ซึ่งเป็นไปตามเทศบัญญัติกำหนดไว้ มีหน่วยงานจากบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ มาตรวจทุก 2 เดือนและหน่วยงานของห้างสรรพสินค้าตรวจเองด้วย มีการทำรายงานผลการตรวจแจ้งในองค์กรและบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ เพราะมีผลต่อการจ่ายเบี้ยประกันอัคคีภัย และนอกจากนี้ทางห้างสรรพสินค้าเองได้จ้างบริษัทเอกชนมาตรวจสอบ(Audit)อาคารและการป้องกันอัคคีภัยเข้ามาตรวจทุก 3 เดือน โดยจะเน้นตรวจในเรื่องระบบปั้มน้ำดับเพลิง (Fire Pump) หัวจ่ายน้ำดับเพลิง (Hydrant) ประตูหนีไฟ (Exit Door) ถ้าพบปัญหาจะเสนอแนะให้แก้ไข แต่ถ้าเรื่องดังกล่าวมีเรื่องงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้องไม่สามารถแก้ไขได้ในทันทีจะต้องแก้ไขปัญหาล่วงหน้าในระยะสั้นก่อน เช่น การเสนอให้ย้ายหัวจ่ายน้ำดับเพลิงที่ลานจอดรถไปอยู่ด้านหน้าห้างสรรพสินค้าเพื่อความสะดวกในการระงับเหตุฉุกเฉิน แต่ทางห้างสรรพสินค้าเองไม่สามารถแก้ไขได้ในขณะนี้เพราะมีปัญหาเรื่องงบประมาณ จึงแก้ไขในระยะสั้น โดยไม่ให้พื้นที่ดังกล่าวเป็นที่จอดรถ

ส่วนห้างสรรพสินค้าNo.2 ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยเป็นลายลักษณ์อักษร เคยมีการฝึกอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ แต่ไม่จัดทุกปี ซึ่งหน่วยงานที่มาเป็นวิทยากรฝึกอบรมให้คือหน่วยบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลนครอุบลราชธานี ส่วนอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ทางห้างมีการจัดเตรียมถังดับเพลิงไว้ประจำ โดยจะเปลี่ยนถังดับเพลิงทุก 2-3 ปี มีประตูหนีไฟ ในส่วนของการตรวจระบบป้องกันอัคคีภัยจะเน้นให้พนักงานและหัวหน้างาน ตรวจสอบพื้นที่ตัวเอง ถ้ามีปัญหาเรื่องไฟฟ้าช็อต หรือสายไฟเก่าหมดอายุต้องรีบแจ้งช่างมาแก้ไข

(6) การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข

การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.1 จะไม่มีอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน แต่อุบัติเหตุส่วนใหญ่จะเกิดกับทรัพย์สินเกิดในเวลากลางวันที่เปิดห้าง เช่น ไฟช็อตตู้ควบคุมไฟฟ้า และมีการแก้ไขโดยช่างประจำห้างสรรพสินค้า หลังเกิดเหตุมีการสอบสวนและหาสาเหตุเพื่อแก้ไข รวมทั้งมีการรายงานการเกิดอุบัติเหตุในองค์กร และรายงานไปยังบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ กรณีมีพนักงานเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน มีห้องพยาบาลให้นอนพักและมีตู้ยา มีรถส่งไปโรงพยาบาลตามที่พนักงานต้องการขึ้นอยู่กับว่าพนักงานทำประกันสังคมกับโรงพยาบาลใด

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 พบว่า ไม่มีอุบัติเหตุที่เกิดกับพนักงาน แต่จะเป็นอุบัติเหตุเกี่ยวกับทรัพย์สิน เช่นเคยเกิดเพลิงไหม้ห้างสรรพสินค้า เกิดในเวลากลางวันที่เปิดห้าง ทำให้ทรัพย์สินเสียหายประมาณ 2-3 ล้านบาท สาเหตุเกิดจากไฟฟ้าลัดวงจร โดยหน่วยบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลนครอุบลราชธานีมาทำการดับเพลิง ใช้เวลาค้นหาจุดต้นเพลิงประมาณ 30 นาที ถึงสามารถดับได้ ซึ่งหลังเกิดเหตุมีการแก้ไขการจัดเตรียมถังดับเพลิงให้เพียงพอ และทำความเข้าใจกับพนักงานถ้าเกิดเหตุการณ์ขึ้นให้ตั้งสติอย่าแตกตื่น ให้ระงับเหตุก่อนโดยใช้ถังดับเพลิงเป็นอันดับแรก และฟังคำสั่งของผู้จัดการก่อนอพยพออก

(7) การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment) พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.1 มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันให้ในงานช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างแอร์ เช่น ถุงมือ แต่ส่วนใหญ่พนักงานไม่ใส่เพราะให้เหตุผลว่าทำงานไม่หนัก ซึ่งในส่วนของการห้างสรรพสินค้าพยายามณรงค์ให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลดังกล่าว

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 พบว่ามีการจัดอุปกรณ์ ป้องกันไฟไหม้ในงานช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างแอร์ แต่พนักงานไม่ค่อยใส่ใจเพราะไม่กดดันในการทำงาน

(8) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

การตรวจสอบสุขภาพประจำปี พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.1มีการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้กับพนักงานโดยจ้างหน่วยงานเอกชนที่กรุงเทพมหานครมาตรวจให้ปีละ 1 ครั้ง โดยมีบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯเป็นคนดำเนินการ และมีการตรวจตามความเสี่ยงของอายุ เช่นคอเลสเตอรอล ตรวจเลือด ฯ โดยห้างสรรพสินค้าจะออกค่าใช้จ่ายให้พนักงาน และจะมีการแจ้งผลการตรวจให้พนักงานทราบ

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 พบว่าการตรวจสอบสุขภาพให้พนักงานจะเป็นการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาล เช่นโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลร่มเกล้า เป็นการตรวจเป็นการตรวจร่างกายทั่วไป ซึ่งห้างสรรพสินค้าไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย

(9) การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1 และห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีพนักงานร้องเรียนในเรื่องความปลอดภัย แต่ห้างสรรพสินค้า No.1 มีการรณรงค์เรื่องแจ้งเบาะแส การทุจริต หรือขโมยของทรัพย์สินของห้าง โดยพนักงานสามารถโทรแจ้งไปที่บริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ แล้วส่วนกลางจะสืบหาและแจ้งมาที่หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งการรณรงค์ดังกล่าวมีรางวัลให้กับพนักงานที่แจ้งเบาะแสการทุจริต

(10) การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า มีพนักงานแรงงานเข้ามาตรวจห้างสรรพสินค้า No.1 ปีละครั้ง โดยการเข้ามาจะเป็นการตรวจเยี่ยม และประชาสัมพันธ์ให้ห้างสรรพสินค้าส่งประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

2.1.3 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 5 แห่ง โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5 คน และ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ 1 คน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

- (1) การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และหัวหน้างานตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

การอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.2 ผู้บริหารทุกคนผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ส่วนห้างสรรพสินค้า No.1,3,4 ผู้บริหารบางคนผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร โดยส่งไปอบรมที่บริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ และส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ผู้บริหารยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร

การอบรมหัวหน้างานตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.2,4 หัวหน้างานทุกคนผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ส่วนห้างสรรพสินค้า No.1,3 หัวหน้างานบางคนผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน โดยส่งไปอบรมที่บริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ และส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 หัวหน้างานบางคนผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งจัดโดยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอุบลราชธานี และส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานี

(2) บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.2,4,5 มีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ 7 คน โดยมีสัดส่วนของคณะกรรมการแตกต่างกันดังนี้ ห้างสรรพสินค้า No.2 มีประธาน 1 คน กรรมการระดับบังคับบัญชา 2 คน กรรมการระดับปฏิบัติการ 3 คน และเลขานุการ 1 คน มีห้างสรรพสินค้า No.4 มีประธาน 1 คน กรรมการระดับบังคับบัญชา 3 คน กรรมการระดับปฏิบัติการ 2 คน และเลขานุการ 1 คน มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยเดือนละครั้ง และมีการสำรวจความปลอดภัยในพื้นที่ของตนเอง เพื่อมาเสนอแนะปัญหาความปลอดภัยในที่ประชุม ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 มีประธาน 1 คน กรรมการระดับบังคับบัญชา 1 คน กรรมการระดับปฏิบัติการ 4 คน และเลขานุการ 1 คน และไม่มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.1 มีคณะกรรมการความปลอดภัย 9 คน มีประธาน 1 คน กรรมการระดับบังคับบัญชา 3 คน กรรมการระดับปฏิบัติการ 4 คน และเลขานุการ 1 คน มีการประชุมเดือนละครั้ง และติดรายงานการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ให้พนักงานทราบที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ และส่งรายงานไปยังบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ มีการสำรวจความปลอดภัยโดยแบ่งพื้นที่การตรวจตามหน้าที่ประจำที่รับผิดชอบ

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.3 มีคณะกรรมการความปลอดภัย 10 คน มีประธาน 1 คน กรรมการระดับบังคับบัญชา 8 คน และเลขานุการ 1 คน มีการประชุมเดือนละครั้ง และติดรายงานการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ให้พนักงานทราบที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ และส่งรายงานไปยังบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ มีการสำรวจความปลอดภัยโดยแบ่งพื้นที่การตรวจตามหน้าที่ประจำที่รับผิดชอบ

(3) นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การมีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร พบว่า ห้างสรรพสินค้า 4 แห่ง คือ ห้างสรรพสินค้า No.1,2,3 และ 4 มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งประกาศโดยบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ และติดประกาศให้พนักงานทราบ ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ห้างสรรพสินค้าทั้ง 4 แห่ง คือ ห้างสรรพสินค้า No.1,2,3 และ 4 มีข้อบังคับและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานปฏิบัติ โดยอ้างอิงตามมาตรฐานของบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ ได้แก่ กฎระเบียบในการเคลื่อนย้าย การใช้รถยก

(Forklift) มีการอบรมและมีใบขับขี่รถยก การใช้รถลาก(Handlift) กฎระเบียบการป้องกันอัคคีภัย กฎระเบียบการปฏิบัติในแต่ละงาน การใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment) ในงานที่เสี่ยง กฎระเบียบเพื่อความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน กฎระเบียบเพื่อความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉินของเหตุการณ์บ้านเมืองเช่นการประท้วง การก่อวินาศกรรม เป็นต้น

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 มีข้อบังคับและกฎระเบียบเรื่องการขับขีรถยก(Forklift) มีการอบรมการขับขี มีกฎระเบียบสำหรับการขับรถขนส่งสินค้าเช่น คาดเข็มขัดนิรภัย ขับรถไม่เกินความเร็วที่กำหนดโดยจะมีระบบ GPS ติดไว้ให้ขับไม่เกิน 100 กิโลเมตรต่อชั่วโมง กฎระเบียบการป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น ถ้าเกิดพบว่าพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบจะมีการเตือนด้วยวาจา และถ้ายังฝ่าฝืนอีกจะเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและพิจารณาลงโทษขั้นรุนแรง

(4) การอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่

การอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ พบว่าห้างสรรพสินค้า 4 แห่ง คือห้างสรรพสินค้าNo.1,2,3,4 มีการปฐมนิเทศพนักงานและผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยฝ่ายบุคคลของบริษัท มีการกำหนดหัวข้อในการปฐมนิเทศชัดเจน เช่น กฎระเบียบการทำงาน สวัสดิการที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงานในงานที่เสี่ยง เช่น การใช้รถเข็น รถลาก การใช้เครื่องมือในแผนกอาหารสด การใช้มีดคัตเตอร์ การยกอย่างถูกวิธี การใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในงานเสี่ยงอันตราย การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน หลังจากฝ่ายบุคคลอบรมแล้ว จะส่งให้หัวหน้างานอบรมพนักงาน (On the job training) เช่นการเรียงสินค้า การใช้อุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ นอกจากนี้ ห้างสรรพสินค้า No.4 ยังมีการจัดฝึกอบรมซ้ำ เพื่อทวนสอบพนักงานทุกไตรมาส ส่วนการการขับขีรถยกและจัดให้มีใบขับขี่สำหรับพนักงานใหม่ที่ต้องขับรถโฟล์คคลิฟท์ บริษัทแม่ที่กรุงเทพฯจะเป็นคนดำเนินการอบรมให้

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่เป็นกิจจะลักษณะแต่มีการสอนงานในพนักงาน (On the job training) โดยหัวหน้างาน

(5) การป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ช้อมอพยพหนีไฟ การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย

การมีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ช้อมอพยพหนีไฟและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย พบว่ามีห้างสรรพสินค้า 4 แห่ง คือห้างสรรพสินค้าNo.1,2,3,4 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยเป็นลายลักษณ์อักษร มีทีมดับเพลิงของห้างสรรพสินค้าซึ่งสมาชิกมาจากพนักงานแต่ละฝ่าย มีการจัดอบรมดับเพลิงและช้อมอพยพหนีไฟปีละ 1 ครั้ง ยกเว้นห้างสรรพสินค้า No.4 มีการช้อมอพยพหนีไฟ 3 เดือน/ครั้ง โดยมีผู้รับเหมาและร้านค้าเข้าร่วมช้อมด้วย ซึ่งห้างสรรพสินค้าส่วนใหญ่จะเชิญหน่วยบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลที่หน่วยงานตั้งอยู่มาเป็นวิทยากร เช่น หน่วยบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลนครอุบลราชธานี หน่วยบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลวารินชำราบ นอกจากนี้ยังร่วมช้อมกับโรงพยาบาล และหน่วยกู้ภัยด้วย โดยเชิญหน่วยงานราชการท้องถิ่นเข้าร่วมสังเกตการณ์ เช่นสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำหรับห้างสรรพสินค้า No.4 การอบรมดับเพลิงเบื้องต้นมีทีมวิทยากรมาจากกรุงเทพฯ ซึ่งบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯเป็นคนจัดหามาให้ และส่งชื่อผู้ผ่านการอบรมไปที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี การช้อมอพยพหนีไฟจะช้อมในช่วงเช้ามืดก่อนเปิดห้าง เวลาประมาณ 6.00-08.00 น. ใช้เวลาการช้อมหนีไฟประมาณ 1 ชั่วโมงและ กรณีมีลูกค้าจะแจ้งให้ลูกค้าและพื้นที่ใกล้เคียงทราบก่อน จุบรวมพลกำหนดที่ลานจอดรถ

สำหรับการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยทางสรรพสินค้าทั้ง 4 ห้าง มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ได้แก่ถังดับเพลิงชนิดผงเคมีแห้ง คาร์บอนไดออกไซด์ ฮาลอน สายน้ำดับเพลิง ตัวตรวจจับควัน ตัวตรวจจับความร้อน ระบบสปริงเกอร์(Springer) มีสัญญาณแจ้งเหตุไฟฟ้า และในห้องครัว มีการติดตั้งตัวควบคุมแก๊สรั่ว เช่น Gas detector มีระบบไฟฟ้าสำรอง

การตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย พนักงานที่รับผิดชอบจะเดินตรวจสอบอาคารทุกวันและจัดทำข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแก้ไข

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและยังไม่ซ้อมแผนอพยพหนีไฟ แต่มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ได้แก่ถังดับเพลิงชนิดเคมีแห้ง

(6) การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข

การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3 มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ กรณีรุนแรงจะส่งไปโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุด ส่วนห้างสรรพสินค้า No.4 มีห้องพยาบาลแต่ไม่มีพยาบาลประจำ กรณีเกิดเหตุรุนแรงจะส่งไปโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุด ห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ มีเพียงตู้ยาสามัญประจำบ้าน ถ้ารุนแรงจะมีรถนำส่งโรงพยาบาลที่พนักงานทำประกันสังคมไว้ แต่ส่วนใหญ่จะไม่มีอุบัติเหตุรุนแรง มีการเจ็บป่วยไม่สบายทั่วไป

กรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีการปฏิบัติเหมือนกัน คือ กรณีมีการบาดเจ็บจะต้องรีบปฐมพยาบาลหรือนำส่งห้องพยาบาล ถ้ารุนแรงจะนำส่งโรงพยาบาลต่อไป สำหรับการรายงานอุบัติเหตุหัวหน้างานหรือผู้จัดการฝ่ายที่เกิดเหตุจะต้องเขียนรายงานการเกิดอุบัติเหตุและฝ่ายที่รับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยเช่นฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายป้องกันความเสียหาย (Loss prevention security) จะประชุมและร่วมกันสอบสวนอุบัติเหตุกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หาสาเหตุ และแก้ไข รวมทั้งแจ้งให้ผู้จัดการทั่วไปทราบ และจัดทำรายงานส่งบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ ต่อไป

อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีการเกิดอุบัติเหตุเล็กน้อยๆ เช่น มีดัดเตอร์บาดมือจากงานแกะกล่อง น้ำร้อนลวกมือจากงานอาหารสด รถเข็นชนเท้าจากงานเคลื่อนย้าย นอกจากเกิดอุบัติเหตุจากพนักงานแล้ว ยังมีอุบัติเหตุที่เกิดกับลูกค้า เช่น ลูกค้าลื่นล้ม เพราะพื้นเปียก เด็กวิ่งชนสิ่งของ ซึ่งถ้ามีการบาดเจ็บทางห้างสรรพสินค้าจะบริการโดยให้ไปปฐมพยาบาลที่ห้องพยาบาล ถ้ารุนแรงจะส่งโรงพยาบาล และรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลถ้าพบว่าเกิดจากความบกพร่องของห้างสรรพสินค้า

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุที่ชัดเจน

(7) การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment) พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันให้พนักงานในงานช่างซ่อมบำรุง (Maintenance) เช่น รองเท้านิรภัย ถุงมือ ที่ครอบหู(Ear Muff) ชุดยูนิฟอร์ม นอกจากนี้ในส่วนงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานยังจัดอุปกรณ์ป้องกันให้กับพนักงาน เช่น งานอาหารสดที่ต้องเสิร์ฟอาหาร จะมีถุงมือตาข่ายเหล็กกันการบาด รองเท้าบูท เป็นต้น

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน

(8) การตรวจสุขภาพประจำปี

การตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานปีละ 1 ครั้ง โดยพนักงานที่มีสิทธิตรวจต้องทำงานครบ 1 ปี ห้างสรรพสินค้าจะเป็นคนออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด สำหรับโปรแกรมการตรวจจะมีการกำหนดตามความเสี่ยงของอายุและความ

เสี่ยงตามลักษณะงาน เช่นงานแผนกอาหารสด จะมีการตรวจเพิ่มจากรายการปกติ 2 รายการ คือ ตรวจไวรัสตับอักเสบ และไทฟอยด์ ซึ่งบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ จะกำหนดรายการตรวจมาให้ พร้อมทั้งติดต่อหน่วยงานเอกชนมาตรวจให้กับสาขาที่อยู่ต่างจังหวัด สาขาที่อยู่ต่างจังหวัดต้องเตรียมสถานที่และแจ้งพนักงานให้มาตรวจ ส่วนผลการตรวจจะจัดส่งให้พนักงานทราบทุกคนภายหลัง

การตรวจร่างกายสำหรับพนักงานก่อนเข้าทำงาน พบว่า ห้างสรรพสินค้า 1,2,3 กำหนดให้พนักงานใหม่ต้องตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน ตามรายการที่กำหนด โดยพนักงานเสียค่าใช้จ่ายเอง ส่วนห้างสรรพสินค้า No.4 กำหนดให้พนักงานใหม่ต้องตรวจสุขภาพ ซึ่งห้างสรรพสินค้าออกค่าใช้จ่ายให้

ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานและตรวจก่อนเข้าทำงาน

(9) การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4,5 ยังไม่มีการร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน ในส่วนของห้างสรรพสินค้า No.1 มีการติดตู้แสดงความคิดเห็นให้พนักงานเสนอแนะ และถ้าเป็นปัญหาเรื่องความปลอดภัยกับไฟฟ้า สามารถแจ้งฝ่ายซ่อมบำรุงได้โดยตรง

(10) การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 โดยการเข้ามาจะเป็นการตรวจเยี่ยม สอบถามข้อมูลทั่วไปและประชาสัมพันธ์ให้ห้างสรรพสินค้าส่งประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย เข้าอบรมความปลอดภัยตามกฎหมาย แจกคู่มือโครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยฯพ.ศ.2553

ส่วนห้างสรรพสินค้าNo.5 พบว่าพนักงานตรวจแรงงาน เข้ามาเยี่ยมและแจกเอกสารให้ความรู้ทางด้านความปลอดภัย

2.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรม

การศึกษาในครั้งนี้ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน) คณะกรรมการความปลอดภัย นโยบายและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การอบรมความปลอดภัย การจัดอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ การเกิดอุบัติเหตุและวิธีการแก้ไข การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การตรวจสุขภาพ การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัย การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน ของโรงแรมจำนวนทั้งหมด 4 แห่ง ได้ผลดังนี้

2.2.1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 1 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

- (1) การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

การอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร พบว่าโรงแรม

ไม่มีผู้บริหารที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด ในระดับหัวหน้างานมีผู้ผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน 1 คน

(2) บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ เนื่องจากตามกฎหมายไม่เข้าข่ายต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ

(3) นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

มีนโยบายความปลอดภัยแต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจะเน้นนโยบายทางด้านการป้องกันอัคคีภัย ได้แก่ การห้ามสูบบุหรี่ในอาคาร การซ่อมบำรุงอาคารและการรื้อพื้น ต้องติดป้ายเตือนให้ทราบ นอกจากนี้การทำงานในห้องครัวจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการทำงานในการใช้เตาแก๊ส มีดของมีคม ให้เคร่งครัด

(4) การอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่

กรณีที่พนักงานใหม่เข้ามาจะเป็นการพูดคุยให้ทราบถึงกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องทำโดยหัวหน้างาน

(5) การป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ซ่อมอพยพหนีไฟ การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย

ยังไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและไม่มีการซ่อมอพยพหนีไฟ แต่มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ได้แก่ ถังดับเพลิง ท่อน้ำดับเพลิง ทางหนีไฟ ไฟฉุกเฉิน เป็นต้น

(6) การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข

การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานพบว่า เคยมีการเกิดอุบัติเหตุพนักงานช่างตกจากบันได เนื่องจากใช้บันไดที่ชำรุด ต้องเข้าโรงพยาบาลผ่าตัดสมอง ในการแก้ไขมีการเปลี่ยนบันไดให้ได้มาตรฐาน และปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง นอกจากนั้นมีอุบัติเหตุเล็กน้อยเกิดจากพนักงานในห้องครัว จากการที่มีดหล่นใส่เท้าเย็บ 2 เข็ม การแก้ไขให้ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง

(7) การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)พบว่า มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันให้ในงานช่างทั่วไป แต่ถ้างานซ่อมแอร์ ไฟฟ้า ประปา จะจ้างช่างภายนอก

(8) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

การตรวจสอบสุขภาพประจำปี พบว่าไม่มีการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน

(9) การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน พบว่า ไม่มีพนักงานร้องเรียนในเรื่องความปลอดภัย

(10) การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า ไม่เคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

2.2.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท โรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-100 คน

ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 2 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 1 คน โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ

จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 1 คน และ พนักงานฝ่ายบุคคล 1 คน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

- (1) การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

การอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร พบว่าโรงแรม No.1 มีผู้บริหารและหัวหน้างาน บางคนผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการอบรม ส่วนโรงแรม No.2 ไม่มีผู้บริหารผ่านการฝึกอบรม แต่มีหัวหน้าบางคนผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมาย

- (2) บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โรงแรม No.1,2 มีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ จำนวน 5 คน โดยมีประธานคือผู้จัดการทั่วไป และกรรมการเป็นระดับหัวหน้างาน 4 คน ไม่ได้มีการประชุมคณะกรรมการเป็นกิจจะลักษณะ แต่จะมีการเดินตรวจความปลอดภัยตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้แก่หัวหน้าแม่บ้าน ฝ่ายช่าง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

- (3) นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า โรงแรม No.1,2 มีนโยบายความปลอดภัยแต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยเน้นเรื่องการป้องกันอัคคีภัย มีการอบรมดับเพลิงซ้อมอพยพหนีไฟ นอกจากนี้โรงแรม No.1 มีระเบียบปฏิบัติในคาราโอเกะ และผู้ที่ทำงานในคาราโอเกะมีรายชื่อขึ้นทะเบียนกับทางอำเภอและสถานีตำรวจ

- (4) การอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่

การอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่พบว่าโรงแรม No.1,2 จะเป็นการพูดคุยกันโดยฝ่ายบุคคลให้ทราบถึงกฎระเบียบของการทำงาน และส่งต่อให้หัวหน้างานเพื่อสอนวิธีการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ

- (5) การป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ซ้อมอพยพหนีไฟ การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย

การป้องกันและระงับอัคคีภัยพบว่าโรงแรม No.1,2 เคยมีการซ้อมอพยพหนีไฟและอบรมดับเพลิง แต่ไม่ได้ซ้อมทุกปี โดยเชิญหน่วยงานบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลนครอุบลราชธานีมาเป็นวิทยากร มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ได้แก่ ถังดับเพลิง สายน้ำดับเพลิง สัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ ทางหนีไฟ เป็นต้น

- (6) การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข

การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไขพบว่าโรงแรม No.1,2 เคยมีการเกิดอุบัติเหตุบาดเจ็บเล็กน้อย เช่น พนักงานช่าง ถูผ้าเพดานหล่นใส่ศีรษะ การแก้ไขให้ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง สำหรับกรณีการเกิดอุบัติเหตุของลูกค้ายจะเป็นการเจ็บป่วยไม่สบาย ทางโรงแรมอำนวยความสะดวกในการส่งลูกค้าไปโรงพยาบาล

- (7) การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)พบว่า

โรงแรม No.1,2 มีการเตรียมเครื่องป้องกันอันตรายให้กับพนักงานช่าง เช่นในงานเชื่อม มีหน้ากาก ถุงมือ ส่วนในครัวผลิต มีถุงมือ ผ้ากันเปื้อน หมวกคลุมผม และรองเท้าบูทให้พนักงาน

(8) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

การตรวจสอบสุขภาพประจำปีพบว่า โรงแรม No.1,2 มีการตรวจสอบสุขภาพให้พนักงานจะเป็นการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาล เช่นโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ เป็นการตรวจร่างกายทั่วไปไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย ออกมาบริการปีละ 2 ครั้ง

(9) การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน พบว่า ไม่มีพนักงานร้องเรียนในเรื่องความปลอดภัย

(10) การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าโรงแรมNo.2 พนักงานตรวจแรงงานเคยเข้ามาตรวจสอบถึงดับเพลิงและทางหนีไฟ ส่วนโรงแรม No.1 ไม่เคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

2.2.3 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 1 แห่ง โดยการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 1 คน และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการดูแลงานทางด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน ได้แก่ พนักงานต้อนรับส่วนหน้า 1 คน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

(1) การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

การอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน พบว่าโรงแรมไม่มีผู้บริหารและหัวหน้างาน ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด

(2) บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ จำนวน 7 คน มีการประชุมปีละ 1 ครั้ง โดยมีประธานคือผู้จัดการทั่วไป และกรรมการเป็นระดับหัวหน้างาน 6 คน มีการส่งรายชื่อไปให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(3) นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

มีนโยบายความปลอดภัยแต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่จะแทรกอยู่ในคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นการทำความสะอาดพื้น ต้องตักป้ายเตือน รายการอาหารในเมนูต้องไม่เสี่ยงต่อการเกิดเพลิงไหม้ มีระเบียบปฏิบัติในการใช้แก๊สหุงต้ม เป็นต้น

(4) การอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่

กรณีที่มีพนักงานใหม่เข้ามาจะเป็นการพูดคุยให้ทราบถึงกฎระเบียบ และส่งต่อให้หัวหน้างานเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและสอนวิธีการปฏิบัติงาน

(5) การป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การอบรมดับเพลิง ซ้อมอพยพหนีไฟ การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การตรวจระบบป้องกันอัคคีภัย

มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและมีการซ้อมอพยพหนีไฟ ปีละ 1 ครั้งโดยซ้อมร่วมกับหน่วยบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ส่วนการอบรมดับเพลิงจะอบรมให้พนักงานใหม่ และมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ได้แก่ ถังดับเพลิง ท่อน้ำดับเพลิง ทางหนีไฟ ไฟฉุกเฉิน สัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ ป้ายหนีไฟ เป็นต้น

(6) การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข

การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานพบว่าเกิดเหตุบาดเจ็บเล็กน้อย ทางโรงแรมมีตู้ยาและยาสามัญประจำบ้านให้บริการทั้งในส่วนของลูกค้าด้วย กรณีที่บาดเจ็บรุนแรงจะมีรถส่งไปโรงพยาบาล ส่วนการเกิดเหตุเกี่ยวกับทรัพย์สินเคยมีเกิดเพลิงไหม้ที่ห้องครัวผลิตแต่สามารถระงับเหตุไว้ได้ ดังนั้นในห้องครัวผลิตพนักงานจะต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการใช้แก๊สหุงต้ม

(7) การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)พบว่ามีการจัดอุปกรณ์ป้องกันให้ในงานช่างทั่วไป ถ้าการก่อสร้างต่อเติมงานใหญ่จะจ้างช่างจากภายนอก

(8) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน และมีการตรวจร่างกายเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่ผลิตอาหาร นอกจากมีการฉีดวัคซีนไข้หวัด 2009 ให้กับพนักงาน

(9) การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงาน พบว่า ไม่มีพนักงานร้องเรียนในเรื่องความปลอดภัย

(10) การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า ไม่เคยมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัยประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัยประเภทห้างสรรพสินค้า

3.1.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล

3.1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

(1) ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร

ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย พบว่า ห้างสรรพสินค้า No.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย เนื่องจากเป็นนโยบายการบริหารตามบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ และมีการปฏิบัติตาม ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 พบว่าผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในบางเรื่องโดยเฉพาะเรื่องการป้องกันอัคคีภัย

(2) ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1 บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยเนื่องจากเป็นนโยบายการบริหารตามบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 พบว่าบุคลากรมีความรู้และเข้าใจในบางเรื่องและยังขาดความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยของส่วนรวม

(3) การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1 มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย ได้แก่ ด้านการป้องกันระงับอัคคีภัย การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง โดยการจัดทำเป็นแผนงานชัดเจนในรอบ 1 ปี ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 พบว่ามีการจัดสรรงบประมาณในบางเรื่อง ได้แก่การจัดซื้อถังดับเพลิง ส่วนในเรื่องอื่นๆยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน

(4) การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร(จป.บริหาร)และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน(จป.หัวหน้างาน)

การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานพบว่าห้างสรรพสินค้า No.1 มีการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบในกฎหมายในบางเรื่องแต่ไม่ทั้งหมดเนื่องจากมีการอบรมผู้บริหารและหัวหน้างานบางคน ส่วนห้างสรรพสินค้า No.2 ยังไม่ได้ผ่านการอบรมจป.บริหารและจป.หัวหน้างาน จึงยังไม่ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมาย

(5) การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย

การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัยพบว่าห้างสรรพสินค้าNo.1 และห้างสรรพสินค้า No.2 ไม่มีการเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบด้านความปลอดภัย

3.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

(1) ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร

ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้าNo.1,2,3,4 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยเนื่องจากเป็นนโยบายการบริหารตามบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ และมีการปฏิบัติตาม ทั้งความปลอดภัยของพนักงานและลูกค้า โดยเฉพาะลูกค้ามีระบบร้องเรียนในทุกเรื่อง รวมทั้งความเสี่ยงหรือความไม่ปลอดภัยที่พบเห็น สามารถโทรศัพท์แจ้งโดยตรงกับผู้จัดการสาขา ซึ่งมีเบอร์โทรศัพท์ติดในพื้นที่ขายให้ลูกค้าทราบ ส่วนห้างสรรพสินค้าNo.5 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย แต่อาจไม่ได้มาดูแลใกล้ชิดมากเนื่องจากต้องประจำที่สำนักงานใหญ่จังหวัดอุดรธานี จะมาตรวจเยี่ยมสาขาอุบลราชธานีประมาณปีละครั้ง

(2) ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยเพราะถือเป็นนโยบายการบริหารตามบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ ที่ต้องปฏิบัติตาม มีการดูแลรับผิดชอบตามสายบังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องความปลอดภัย หัวหน้างานจะต้องเดินตรวจพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบและผู้จัดการฝ่ายต้องควบคุมดูแลเป็นอันดับถัดไป ส่วนห้างสรรพสินค้าNo5 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัย

(3) การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการชัดเจน ในเรื่อง การจัดอบรมดับเพลิง อบรมความปลอดภัยในงาน อบรมการปฐมพยาบาล อบรมเรื่องสุขภาพ การซ่อมอพยพหนีไฟ อุปกรณ์ดับเพลิง โดยจัดทำแผนงานชัดเจนในรอบ1ปี ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 พบว่ามีงบประมาณในบางเรื่อง ได้แก่การซื้อหรือเติมน้ำยาถังดับเพลิงแต่ไม่ได้เขียนแผนไว้ชัดเจน

(4) การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร(จป.บริหาร)และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน(จป.หัวหน้างาน)

การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานพบว่าห้างสรรพสินค้า No.1,2,3,4 มีการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบในกฎหมายในบางเรื่อง เช่นการดูแลความปลอดภัยของพนักงานและลูกค้าในพื้นที่ของตนเอง และจะรับผิดชอบตามสายบังคับบัญชา ส่วนห้างสรรพสินค้า No.5 มีการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบในกฎหมายในงานที่มีความเสี่ยงเช่นงานในคลังสินค้า งานส่งของ หัวหน้างานต้องดูแลความปลอดภัยของพนักงาน

(5) การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย

การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัยได้แก่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เทศบาล พบว่าห้างสรรพสินค้า 1,2,3,4,5 ไม่มีการเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย เพราะหน่วยงานมาตรวจความปลอดภัยมีวัตถุประสงค์ต่างกันเช่น พนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เน้นการส่งเสริม การอบรมให้ความรู้ ส่วนพนักงานเทศบาลมาตรวจเรื่องการควบคุมอาคาร

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัยประเภทโรงแรม

3.2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

(1) ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร

ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่าผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยโดยการเดินตรวจบริเวณพื้นที่โรงแรม

(2) ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่าหัวหน้างานฝ่ายช่างที่ผ่านการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน มีความรู้และเข้าใจการปฏิบัติตามกฎหมาย

(3) การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่ายังไม่มีงบประมาณชัดเจนในแต่ละปี แต่จะจ่ายเป็นกรณีไป เช่น การเติมน้ำยาดับเพลิง

(4) การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร(จป.บริหาร)และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน(จป.หัวหน้างาน)

การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร ยังไม่ได้ทำตามกฎหมายเนื่องจากยังไม่ได้ผ่านการอบรม ส่วนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานมีการปฏิบัติตามกฎหมายในบางเรื่อง เช่นการตรวจสอบถังดับเพลิง

(5) การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย

การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัยพบว่าไม่มีการเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบด้านความปลอดภัยเนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาตรวจ

3.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

(1) ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร

ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่าโรงแรม No1,2 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย มีการพูดคุยกับพนักงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

(2) ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่าโรงแรมNo1,2มีความรู้และเข้าใจการปฏิบัติตามกฎหมาย

(3) การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าโรงแรมNo1,2 ยังไม่มีการตั้งงบประมาณชัดเจนในแต่ละปี แต่เป็นลักษณะจ่ายเป็นกรณีไปเช่น เติมน้ำยาดับเพลิง เป็นต้น

(4) การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร(จป.บริหาร)และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน(จป.หัวหน้างาน)

การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและหัวหน้างานพบว่า โรงแรมNo1 หัวหน้างานและผู้บริหารบางคน ทำตามกฎหมาย ส่วนโรงแรม No.2 มีหัวหน้างาน 1 คนที่ผ่านการอบรมและทำหน้าที่ตามกฎหมาย ส่วนผู้บริหารยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร

(5) การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย

การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัยพบว่าไม่มีการเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบด้านความปลอดภัยเนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีบทบาทคนละเรื่อง เช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตรวจการป้องกันอัคคีภัย อำเภอดูแลในเรื่องใบอนุญาต เป็นต้น

3.2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

(1) ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร

ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย และมีแนวทางการปฏิบัติให้มีความปลอดภัยมากกว่ากฎหมายกำหนด โดยมีการชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องในงานที่รับผิดชอบและวิธีการแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานได้ทราบ

(2) ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยพบว่าบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ โดยเฉพาะเรื่องอัคคีภัย มีความรู้และเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติ

(3) การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัยพบว่ามี การจัดสรรงบประมาณในเรื่องการเติมน้ำยาดับเพลิง การอบรมดับเพลิง การซ่อมอพยพหนีไฟ ในทุกปี

(4) การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร(จป.บริหาร)และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน(จป.หัวหน้างาน)

การทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและหัวหน้างาน พบว่ายังไม่มีดำเนินการในเรื่องนี้อย่างเป็นกิจลักษณะเนื่องจากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร ตามกฎหมาย แต่มีการดูแลการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในแต่ละงาน ตามสายบังคับบัญชา

(5) การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย

การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัยพบว่าไม่มีการเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบด้านความปลอดภัยได้แก่หน่วยงานของเทศบาล มีการตรวจอาคารและการป้องกันอัคคีภัย หน่วยงานกระทรวงพลังงานมีการตรวจเรื่องการใช้พลังงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดมีการตรวจการป้องกันอัคคีภัย

ส่วนที่ 4 วิจัยนผลการศึกษา

จากการสำรวจมาตรการในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

1.การปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

การปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯในเรื่องการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างานของห้างสรรพสินค้าและโรงแรมที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป ตามกฎหมายผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และหัวหน้างานทุกคนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าที่มีบริษัทแม่อยู่ที่กรุงเทพฯ จะมีผู้บริหารและหัวหน้างานผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน เนื่องจากบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯ มีการกำหนดนโยบาย การจัดการด้านความปลอดภัย มีงบประมาณที่สนับสนุนที่ชัดเจน แต่จำนวนผู้บริหารและหัวหน้างาน ที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวยังไม่ครบทุกคน ในส่วนของโรงแรม จากผลการศึกษาพบว่าโรงแรมมีผู้บริหารและหัวหน้างานผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้บริหารและหัวหน้างานที่มี อาจเนื่องมาจากการเข้าอบรมจะต้องมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น ประกอบกับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดที่กรุงเทพฯ ทำให้ ไม่สะดวกในการเข้าอบรมเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าเดินทางและที่พัก ถึงแม้ในส่วนของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีได้จัดอบรมหลักสูตรดังกล่าวขึ้น แต่ทางห้างสรรพสินค้าและโรงแรมจะส่งจำนวนผู้บริหารหรือหัวหน้างานเข้าอบรมต่อรุ่นไม่มากนัก เนื่องจากลักษณะการทำงานของห้างสรรพสินค้าและโรงแรมเป็นงานบริการ ถ้าส่งพนักงานมามากจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ประกอบกับผู้บริหารของห้างสรรพสินค้าและโรงแรมมีความเข้าใจว่าความเสี่ยงในการทำงานมีน้อยเมื่อเทียบกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-99 คน ต้องมีคณะกรรมการ 5 คน มีลูกจ้าง100-499 คน ต้องมีคณะกรรมการ 7 คน มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไปต้องมีคณะกรรมการ 11 คน (หมวด 2 :

คณะกรรมการความปลอดภัย ฯ) จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า 7 แห่ง ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยฯ เพียง 6 แห่ง ซึ่งทั้งหมดเป็นห้างสรรพสินค้าที่มีบริษัทแม่อยู่ที่ กรุงเทพฯ ฯ สำหรับจำนวนคณะกรรมการความปลอดภัยที่มีถูกต้องตามกฎหมายมีเพียง 5 แห่งที่มีจำนวนที่ถูกต้องตามกฎหมาย อีก 1 แห่ง มีจำนวนคณะกรรมการความปลอดภัยไม่ถูกต้อง และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ที่จัดตั้งขึ้นยังไม่ได้ทำหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดเช่นการประชุม การเดินสำรวจความปลอดภัย ส่วนใหญ่แต่งตั้งเป็นเอกสารเพื่อส่งรายชื่อให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ส่วนโรงแรม 4 แห่ง เข้าข่ายต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัย 3 แห่ง พบว่ามีจำนวนคณะกรรมการความปลอดภัยถูกต้องตามกฎหมายทั้ง 3 แห่ง แต่ยังไม่ทำหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แต่งตั้งเป็นเอกสารเพื่อส่งรายชื่อให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกฎหมายและมีความเข้าใจว่าสถานประกอบกิจการของตนเองไม่มีความเสี่ยงและมาตรการในการจัดการถ้าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วน of หน่วยงานที่รับผิดชอบไม่ได้เคร่งครัด

การมีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน ตามกฎหมายต้องมีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า 7 แห่ง มีห้างสรรพสินค้า 5 แห่งที่มีบริษัทแม่อยู่ที่ กรุงเทพฯ ฯ มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร และมีกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละงาน โดยอ้างอิงมาตรฐานจากบริษัทแม่ที่ กรุงเทพฯ ฯ ทำให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยมีความเป็นระบบและชัดเจน ส่วนอีก 2 แห่ง ไม่มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษรและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานมีเป็นบางงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน พนักงานไม่ปฏิบัติตามเป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับโรงแรมทั้ง 4 แห่ง นโยบายความปลอดภัยไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัย โดยเฉพาะจะเน้นเรื่องการป้องกันอัคคีภัย เนื่องจากโรงแรมมีความเสี่ยงในการเกิดอัคคีภัยค่อนข้างสูง

การจัดอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่ ตามกฎหมายต้องมีการจัดอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า 5 แห่งที่มีบริษัทแม่อยู่ที่ กรุงเทพฯ ฯ มีการการอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่หรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่ซึ่งกำหนดหัวข้อการอบรมชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบการทำงาน และการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย รวมทั้งสวัสดิการ หลังจากนั้นจะส่งต่อให้หัวหน้างานสอนงานต่อไป ส่วนห้างสรรพสินค้า 2 แห่งไม่มีการกำหนดหัวข้อการอบรมที่ชัดเจนเป็นการพูดคุยและสอนงานในหน้างาน ซึ่งอาจทำให้หลุดประเด็นที่สำคัญที่พนักงานเข้าใหม่จะต้องรู้ และอาจเกิดอันตรายหรือเสียหายต่อสถานประกอบการได้ สำหรับโรงแรมทั้ง 4 แห่ง จะเป็นการพูดคุยกฎระเบียบการทำงานและส่งต่อหัวหน้างานสอนงานต่อไปอาจเนื่องจากจำนวนคนที่เข้าทำงานใหม่ในส่วนของโรงแรมมีครั้งละไม่มาก

การป้องกันและระงับอัคคีภัย ตามกฎหมายต้องมีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการอบรมดับเพลิง และซ้อมอพยพหนีไฟ มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า 5 แห่งที่มีบริษัทแม่อยู่ที่ กรุงเทพฯ ฯ มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยต่างๆ และมีทีมตรวจสอบจากบริษัทแม่มาตรวจสอบด้วย ซึ่งในเรื่องเกิดอัคคีภัยถือเป็นความเสี่ยงสูงของห้างสรรพสินค้าเพราะถ้าเกิดอุบัติเหตุเพลิงไหม้เกิดขึ้นจะเกิดผลกระทบต่อธุรกิจและความเชื่อมั่นของผู้มาใช้บริการทำให้ห้างสรรพสินค้าต้องมีการเตรียมพร้อมและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ค่อนข้างสูง ส่วนห้างสรรพสินค้า 2 แห่งไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย เคยมีการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ แต่

ไม่ได้ทำทุกปี อาจเนื่องมาจากห้างสรรพสินค้ามีขนาดเล็กและในการจัดอบรมและซ้อมอพยพหนีไฟต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการ ทำให้ขาดการทำต่อเนื่อง สำหรับโรงแรมทั้ง 4 แห่งมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยได้แก่ ถังดับเพลิง สายน้ำดับเพลิง ทางหนีไฟ ไฟฉุกเฉิน สัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้เนื่องจากเป็นกฎหมายพรบ.ควบคุมอาคารที่ต้องทำและใช้ในการยื่นขออนุญาตประกอบกิจการ รวมทั้งเรื่องอัคคีภัยถือเป็นความเสี่ยงสูงของโรงแรม ส่วนการอบรมและซ้อมอพยพหนีไฟ ไม่ได้ทำทุกปี อาจเนื่องจากการอบรมและซ้อมแต่ละครั้งต้องเป็นช่วงที่ลูกค้ามาพักที่โรงแรมไม่มากทำให้การกำหนดเวลากับวิทยากรที่มาอบรมให้ค่อนข้างลำบาก ประกอบกับเป็นงานบริการจะต้องมีพนักงานประจำตลอดเวลาเพื่อบริการลูกค้าทำให้การอบรมหรือซ้อมหนีไฟไม่ได้ทำทุกคน

การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและการแก้ไข จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า 5 แห่งที่มีบริษัทแม่อยู่ที่กรุงเทพฯ มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไขชัดเจน มีการรายงานให้กับบริษัทแม่ที่กรุงเทพฯทราบ นอกจากนี้ 3 ใน 5 ของห้างสรรพสินค้ามีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 ข้อ 2 (2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไปต้องมีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ นอกจากจะบริการให้กับพนักงานลูกค้าของห้างยังสามารถใช้บริการได้ ส่วนห้างสรรพสินค้า 2 ใน 5 มีห้องพยาบาลแต่ไม่มีพยาบาลประจำเนื่องจากจำนวนลูกจ้างไม่ถึง 200 คน ส่วนห้างสรรพสินค้าอีก 2 แห่งมีตู้ยาแต่ไม่มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ สำหรับโรงแรมทั้ง 4 แห่งจะมีตู้ยาไว้บริการพนักงานและลูกค้า ถ้าเกิดกรณีที่รุนแรงจะมีรถนำส่งโรงพยาบาล ส่วนอุบัติเหตุที่เคยเกิดส่วนใหญ่เกิดจากงานช่างที่ไปซ่อมแซม และการเกิดไฟไหม้ที่ครัวผลิต เนื่องจากลักษณะงานมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ตามกฎหมายจะต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับพนักงานที่ทำงานเสี่ยง จากผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า ทั้งหมด 6 แห่งมีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานเสี่ยงอันตราย เช่นงานช่างซ่อมบำรุง งานเสี่ยงอื่นๆ ส่วนห้างสรรพสินค้าอีก 1 แห่งไม่มีการแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ สำหรับโรงแรมทั้ง 4 แห่งมีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานช่างซ่อมบำรุง แต่ส่วนใหญ่จะมีปัญหาล้ำๆกันคือพนักงานไม่ค่อยอยากใส่เพราะให้เหตุผลว่าทำงานไม่ถนัด ซึ่งถ้าไม่ใส่อาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

การตรวจสอบสุขภาพประจำปี จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า 5 แห่งที่มีบริษัทแม่อยู่ที่กรุงเทพฯ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยบริษัทเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจต่อพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ.2547 หมวด 1 ข้อ 3 ซึ่งกำหนดให้ตรวจสอบสุขภาพในงานเสี่ยงอันตรายได้แก่ สารเคมี กัมมันตภาพรังสี ความร้อน ความเย็น เสียงดัง เป็นต้น แต่ลักษณะงานของการทำงานในห้างสรรพสินค้าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในงานที่ถือว่าเสี่ยงอันตรายแต่บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้ ถือว่าเป็นสวัสดิการที่จัดให้พนักงาน ส่วนห้างสรรพสินค้า 2 แห่งและโรงแรม 4 แห่ง ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นกิจจะลักษณะเป็นการออกบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการตรวจสอบสุขภาพทั่วไป

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 7 แห่งและโรงแรม 4 แห่งไม่มีการร้องเรียนจากพนักงานในเรื่องความปลอดภัย อาจเป็นเพราะว่าในพื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยดี หรือพนักงานอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือไม่มีช่องทางที่จะร้องเรียนเพราะ

โดยพฤติกรรมของคนไทยไม่ค่อยกล้าแสดงออกหรือเปิดเผย ซึ่งมีห้างสรรพสินค้าบางแห่งที่ท่ากล่องรับความคิดเห็นและเปิดสายด่วนในการแจ้งเรื่องร้องเรียน

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 6 แห่ง พนักงานตรวจแรงงานเคยเข้าตรวจเยี่ยม ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัย ส่วนห้างอีก 1 แห่งไม่เคยเข้าไปตรวจเยี่ยม สำหรับโรงแรมส่วนใหญ่ไม่พบว่าพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจ ซึ่งอาจทำให้โรงแรมละเลยในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยเพราะมองว่าเจ้าหน้าที่ไม่เคร่งครัด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

ด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 7 แห่งและโรงแรมทั้ง 4 แห่ง ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ในแง่ของการปฏิบัติมีบางห้างสรรพสินค้าและบางโรงแรมการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎหมาย เช่นผู้บริหาร และหัวหน้างานไม่ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้า ทั้งนี้เนื่องจากต้องมีค่าใช้จ่ายในการอบรม

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมาย จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 7 แห่งและโรงแรม 4 แห่ง บุคลากรที่รับผิดชอบงานทางด้านความปลอดภัยจะสังกัดฝ่ายบุคคลและฝ่ายช่าง ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมีหน้าที่ประจำในงานที่รับผิดชอบอยู่แล้ว งานทางด้านความปลอดภัยอาจถูกลดความสำคัญไป หรือทำเป็นอันดับรองเพราะต้องทำหน้าที่หลักก่อน ดังนั้นการดำเนินงานทางด้านความปลอดภัยทำได้ไม่เต็มที่ หรืออาจถูกละเลย

ด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าส่วนใหญ่ที่มีบริษัทแม่อยู่ที่กรุงเทพฯ จะมีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจนในเรื่องการป้องกันอัคคีภัยและเรื่องการอบรม ให้ความรู้ที่ชัดเจน แต่ห้างสรรพสินค้าและโรงแรมในท้องถิ่นจะมีงบประมาณในเรื่องการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย แต่เรื่องการอบรม ให้ความรู้ยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณในส่วนนี้อาจทำให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ดีแต่บุคลากรไม่มีความรู้หรือทักษะในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือดังกล่าวถ้าเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินจะไม่สามารถระงับเหตุได้

การทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน จากการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้าทั้ง 7 แห่งและโรงแรม 4 แห่ง มีผู้บริหารและหัวหน้างานของห้างสรรพสินค้าส่วนใหญ่ผ่านการอบรม แต่ในแง่ของการปฏิบัติตามหน้าที่ของกฎหมาย ไม่สามารถยืนยันได้ว่าผู้ที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวได้ทำหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือไม่ หรือเพียงไปอบรมให้ได้ใบรับรองและแจ้งรายชื่อไปที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในทางกลับกันในส่วนโรงแรมมีผู้บริหารและหัวหน้างานผ่านการอบรมค่อนข้างน้อย ดังนั้นการหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน ยังไม่มีความชัดเจน

การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความเข้าสอนของหน่วยงานราชการได้แก่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เทศบาล อำเภอ เพราะถึงแม้จะตรวจเรื่องเดียวกันแต่แต่ละหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน สถานประกอบการสามารถทำครั้งเดียวและใช้เป็นข้อมูลให้กับทุกหน่วยงานที่เข้ามาตรวจได้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจมาตรการในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายดังกล่าว โดยการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและใช้แบบสัมภาษณ์สถานประกอบการ ประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรม ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 11 แห่ง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปการศึกษา

5.1.1การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท ห้างสรรพสินค้า

1.การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน พบว่า ห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 71.4 มีผู้บริหารผ่านการอบรมแต่ไม่ครบทุกคน ส่วนการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานพบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 100 มีหัวหน้างานผ่านการอบรม แต่ไม่ครบทุกคน

2.การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ห้างสรรพสินค้าที่ร้อยละ 85.7 มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ และมีการประชุมตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 14.3 ไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ

3.การมีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 71.4 มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร และมีกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานในแต่ ละงานชัดเจน ส่วนห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 28.6ไม่มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร และมีกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานเป็นบางงาน

4.การจัดอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่พบว่าห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 71.4 มีการใช้สื่ออบรมและกำหนดหัวข้อการอบรม รวมทั้งกำหนดผู้อบรมชัดเจน ส่วน ห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 มีการอบรมโดยวิธีการพูดคุยโดยฝ่ายบุคคล

5.การป้องกันและระงับอัคคีภัยพบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.4 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี ส่วนห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 28.6 ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย แต่มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และเคยมีการอบรมดับเพลิงและซ้อมหนีไฟแต่ไม่ได้ทำทุกปี

6.การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและการแก้ไข พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.4 มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไขชัดเจน มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 มีตู้ยา แต่ไม่มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ

7.การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่มีความเสี่ยง พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 85.7 มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานที่ทำงานเสี่ยงอันตรายเช่นงานช่าง ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 14.3 ไม่มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานเสี่ยงอันตราย

8.การตรวจสอบสุขภาพประจำปี พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.4 มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นกิจจะลักษณะ เป็นการออกบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลในท้องถิ่น

9.การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยของพนักงาน พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 100 ไม่มีการร้องเรียนจากพนักงานในเรื่องความปลอดภัย

10.การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 85.7 พนักงานตรวจแรงงานเคยเข้าตรวจเยี่ยม ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัย ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 14.3 ไม่เคยเข้าไปตรวจเยี่ยม

5.1.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภท โรงแรม

1.การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน พบว่าโรงแรม ร้อยละ 25 มีผู้บริหารบางคนผ่านการอบรม ส่วนการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานพบว่าโรงแรมร้อยละ 75 มีหัวหน้างานบางคนผ่านการอบรม

2.การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ แต่ไม่มีการประชุมตามที่กฎหมายกำหนด

3.การมีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าโรงแรม ร้อยละ 100 มีนโยบายความปลอดภัยแต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัยโดยเน้นเรื่องการป้องกันอัคคีภัย

4.การจัดอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 มีการอบรม ใช้วิธีการพูดคุยโดยฝ่ายบุคคล

5.การป้องกันและระงับอัคคีภัย พบว่าโรงแรมร้อยละ 25 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี ส่วนโรงแรม ร้อยละ 75 ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย แต่มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และเคยมีการอบรมดับเพลิงและซ้อมหนีไฟแต่ไม่ได้ทำทุกปี

6.การเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงานและการแก้ไข พบว่าโรงแรม ร้อยละ 100 ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไขชัดเจน แต่มีตู้ยาและยาให้กับพนักงาน

7.การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่มีความเสี่ยง พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานเสี่ยงอันตราย เช่นงานช่าง

8.การตรวจสอบสุขภาพประจำปี พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ100 ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นกิจจะลักษณะ แต่เป็นการออกบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลในท้องถิ่น

9.การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยของพนักงาน พบว่าโรงแรมร้อยละ 100ไม่มีการร้องเรียนจากพนักงานในเรื่องความปลอดภัย

10.การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าโรงแรมร้อยละ25 เคยเข้าไปตรวจเยี่ยม ส่วนโรงแรมร้อยละ 75 ไม่เคยเข้าตรวจเยี่ยม

5.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้า

1.ด้านความรู้และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหารพบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ71.1ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ28.6 มีความเข้าใจและให้ความสำคัญเป็นบางเรื่อง

2.ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมาย พบว่าห้างสรรพสินค้าห้างสรรพสินค้าร้อยละ71.1 บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมายส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ28.6 มีความเข้าใจและให้ความสำคัญเป็นบางเรื่อง

3.ด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ71.1 มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ28.6 มีการจัดสรรงบประมาณบางเรื่อง

4.การทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ71.1มีการทำหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ28.6 ไม่มีการทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

5.การเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ100 ไม่มีความเข้าสอนของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

5.1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของโรงแรม

1.ด้านความรู้และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหารพบว่าโรงแรมร้อยละ100 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

2.ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมาย พบว่าร้อยละ100 บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมายในบางเรื่องเช่นเรื่องการป้องกันอัคคีภัย

3.ด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าโรงแรมร้อยละ75 ยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน ส่วนโรงแรมร้อยละ25 มีการจัดสรรงบประมาณบางเรื่อง

4.การทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน พบว่าโรงแรมร้อยละ75 ยังไม่มีการทำหน้าที่ความ

ปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานเนื่องจากยังไม่ผ่านการอบรม

5.การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย พบว่าโรงแรมร้อยละ100 ไม่มีความเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

5.2.1 จากการสำรวจพบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและหัวหน้างานของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม ไม่ครบทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารของโรงแรมส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความรู้และเข้าใจการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการมากขึ้น

5.2.2 จากการสำรวจพบว่าโรงแรมส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งไม่ได้ซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ควรมีการจัดอบรมหรือให้คำแนะนำในการจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรเคร่งครัดให้โรงแรมส่งผลการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี เพื่อผลักดันให้สถานประกอบการมีการดำเนินการฝึกซ้อม

5.2.3 เพื่อเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและหัวหน้างาน และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ นอกจากมาตรการทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หอการค้าจังหวัด เทศบาล ควรมีมาตรการเชิงรุกทางด้านการตลาด เช่น มีป้ายหรือสัญลักษณ์แสดงให้ลูกค้ามั่นใจในความปลอดภัยเมื่อใช้บริการสำหรับสถานประกอบการที่ผ่านการอบรมตามกฎหมายหรือซ้อมอพยพหนีไฟ เพื่อให้สถานประกอบการได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

5.3.2 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและปัญหาอุปสรรคของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการควบคุมดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยเช่น พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2548).เอกสารการสอนชุดวิชา อาชีวอนามัยและความปลอดภัย. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2550).เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยหน่วยที่1-7 . โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรุงเทพฯ.

วิทยา อยู่สุข.(2549). สารการเรียนรู้วิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย .กรุงเทพฯ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2551) .คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร.สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน.บริษัทเรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด.

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.(2553). สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี พ.ศ.2545-2550 .วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2553 เว็บไซต์ :<http://www.sso.go.th/>

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.(2553). สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงและรายจังหวัด.วันที่ค้นข้อมูล 27 มกราคม 2553 เว็บไซต์ :<http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=103&id=539>

จริญชัย ก่อศรีพิทักษ์กุล.(2549).เอกสารประกอบการฝึกอบรมกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 , กรุงเทพฯ.

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอุบลราชธานี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . (2552).รายงานทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการ เขตรับผิดชอบจังหวัดอุบลราชธานี .

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .(2544).การประเมินผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี. เรื่อง มาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของรัฐและการสำรวจการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในกิจการก่อสร้างวันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2553 เว็บไซต์ : http://www.oshthai.org/labour_detail.aspx?cid=616

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2546).โครงการศึกษาวิเคราะห์การจัดมาตรการความปลอดภัยของสถานประกอบการที่อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากสารเคมี.วันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2553 เว็บไซต์ : http://www.oshthai.org/labour_detail.aspx?cid=548

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2547).โครงการศึกษาวิเคราะห์การจัดมาตรการความปลอดภัยของคลังน้ำมัน วันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2553 เว็บไซต์ : http://www.oshthai.org/labour_detail.aspx?cid=555

สมาคมผู้ตรวจสอบและบริหารความปลอดภัยในอาคาร .(2553) กรณีการเกิดเหตุเพลิงไหม้อาคาร โรงแรมรอยัลจอมเทียน พัทยา จังหวัดชลบุรี วันที่ค้นข้อมูล 27 มกราคม 2553 เว็บไซต์ : <http://bsa.or.th/article/article-detail.aspx?SubCategoryId=6&ContentId=181>

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ .(2552) กรณีเกิดเพลิงไหม้สถาบันเท็กซัสแก๊ส ยานเอกมัย กรุงเทพฯ วันที่ค้นข้อมูล 27 มกราคม 2553

http://www.bangkokbiznews.com/2009/01/01/news_325003.php

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

บทความการประชุมวิชาการ มอบ.วิจัย ครั้งที่ 5

4-5 สิงหาคม 2554

โรงแรมสุนีย์แกรนด์ แอนด์คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ จังหวัดอุบลราชธานี

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบ
กิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

พรทิพย์ ทาบทอง*

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี 34190

* E-mail: pornthipt311@gmail.com

Occupational Safety , Health and Environment Management in cluster of commercial and
service company at Ubon Ratchathani province

Pornthip Tharbtong*

Faculty of Science ,Ubon Rathani University,Ubon Ratchathani,Thailand, 34190

* E-mail: pornthipt311@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการในจังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ขอบเขตของการศึกษาเก็บข้อมูลของสถานประกอบการประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรมที่มีลูกจ้าง 20 คน ขึ้นไป จำนวน 11 แห่ง

ผลการศึกษาพบว่าห้างสรรพสินค้า มีผู้บริหารและหัวหน้างานผ่านการอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน มีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่ มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย มีระบบการรายงานเกิดอุบัติเหตุและแก้ไข มีการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 71.4 มีคณะกรรมการความปลอดภัย มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่มีความเสี่ยง ร้อยละ 85.7 ส่วนโรงแรมมีผู้บริหารและหัวหน้างานผ่านการอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ร้อยละ 25 และระดับหัวหน้างานร้อยละ 75 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยร้อยละ 25 มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่ มีคณะกรรมการความปลอดภัย มีนโยบายข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่เสี่ยงร้อยละ 100 ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและแก้ไข และการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้าพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 71.1 ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติ ส่วนโรงแรมพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 75 ไม่มีงบประมาณด้านความปลอดภัยและการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานและบริหาร

ข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องนำมาพิจารณาเพื่อดำเนินการให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ,อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

This research is the study of Occupational Safety , Health and Environment Management in cluster of commercial and service company at Ubon Ratchathani province. This study aim to survey Occupational Safety , Health and Environment Management including the problems to perform follow compliance with occupational health and safety ministerial regulations B.E 2549. This scope is study in departments store and hotels was employed more than 20 employees total 11 enterprise .

Firstly the result of departments store founded all manager and supervisor can pass safety training ,established safety policy and regulations, all new employees and subcontractor can pass orientation with safety, preparedness fire protection plan and install fire protection equipment ,set up report accident and corrective action, all employee can pass annual health checking to be 71.4 percentage and established safety committee and prepared personal protective equipments for risk jobs to be 85.7 percentage. Secondary the result of hotels founding all manager can pass safety training and prepared fire protection plan to be 25 percentage, install fire protection equipment, all new employees and subcontractor can pass orientation with safety, established safety committee including safety policy and regulations, prepared personal protective equipments for risk jobs to be 100 percentage but not found set up report accident and corrective action and never annual health checking .Finally the problems to perform follow compliance of departments store to be 71.4 percentage can perform with compliance but hotels not arrangement safety budget ,manager and supervisor can't acting duty follow regulation.

This study can support the government agency to build up concern enterprise for implementation follow safety regulation.

Keywords: Safety management, Occupational health and Environment

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านพาณิชยกรรมและการบริการ การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจดังกล่าวจึงทำให้มีการจ้างแรงงานจำนวนมากเพื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการกิจการดังกล่าว และจากการทำงานทำให้ลูกจ้างประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการการทำงานเกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วสถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ยังมีการประสบอันตรายจากอัคคีภัยซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะเมื่อเกิดแก่อาคาร สาธารณะ ซึ่งมีผู้ใช้อาคารเป็นจำนวนมากซึ่งมีสาเหตุเกิดจาก ความบกพร่องของบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในองค์กรนั้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถป้องกันและแก้ไขได้ถ้ามีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ดี

ในปี พ.ศ 2549 กระทรวงแรงงาน ได้ประกาศกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 เพื่อป้องกันการประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างหรือเจ้าของกิจการจะต้องมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างปลอดภัยในสถานประกอบการของตนเอง

จากข้อมูลรายงานการขึ้นทะเบียนของสถานประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานีมีทั้งหมดจำนวน 3,416 แห่ง โดยมีสถานประกอบการทางด้านพาณิชยกรรมและการบริการที่เข้าข่ายตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 จำนวน 700 แห่ง และจากการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจดังกล่าวจึงทำให้มีการจ้างแรงงานเพื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการมากขึ้น ซึ่งสถานประกอบการดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงานดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสำรวจข้อมูลในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพของสถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานีเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประเมินสถานการณ์การบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเอกชนเอง และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจมาตรการในการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงานกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เก็บข้อมูลในสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ประเภท โรงแรม และห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ในเขตอ.เมือง และอ.วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งทำการศึกษาในระยะเวลาเดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

1.การเก็บข้อมูล

- 1.1 หนังสือดำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความทางอินเทอร์เน็ต งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 เอกสารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องรวมกฎหมายความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ข้อมูลการขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมและการบริการ ประเภทห้างสรรพสินค้าและโรงแรมในเขต อ.เมืองและ อ.วารินชำราบ รายงานการขึ้นทะเบียนเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.3 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง ในสถานประกอบกิจการประเภทห้างสรรพสินค้า และโรงแรม จำนวน 11 แห่ง จำนวน 13 คน โดยเจาะจงผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ ในการดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

2.การวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ ใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคใน

การดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย ได้จากการสัมภาษณ์นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างของสถานประกอบการ การสังเกตการณ์ และการวิเคราะห์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จะทำการประมวลผลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลและวิจารณ์ผลการศึกษา

ผลการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามกฎหมาย ได้ผลดังนี้

1.การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของห้างสรรพสินค้า

- 1.1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน
ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล
- 1.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน
พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 50 มีการอบรมผู้บริหารและหัวหน้างานตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย

ในการระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย มีระบบการรายงาน

อุบัติเหตุและแก้ไข มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่เสี่ยง เช่นงานช่าง มีการตรวจสอบสภาพประจำปี และมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน และไม่มีปัญหาการร้องเรียนด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

1.3 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 4 แห่งคิดเป็นร้อยละ 80 มีการอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการอบรมดับเพลิง และซ้อมอพยพหนีไฟ มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและแก้ไข มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่เสี่ยง มีการตรวจสอบสภาพประจำปี และมีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 มี คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน และไม่มีปัญหาการร้องเรียนด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

2.ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้า

2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 50 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน มีการทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ไม่มีความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้า ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 4 แห่งคิดเป็นร้อยละ 80 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน มีการทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ไม่มีความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

3.การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงแรม

3.1 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

พบว่าโรงแรมจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 ไม่มีการอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร ไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเนื่องจากอยู่ในข่ายที่ไม่ต้องมีตามกฎหมาย ไม่มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ไม่ได้ซ้อมอพยพหนีไฟ ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและแก้ไข ไม่มีการตรวจสอบสภาพประจำปี ไม่มีปัญหาการร้องเรียนด้านความปลอดภัยจากพนักงานและไม่มีการพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

พบว่าโรงแรมจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ มี อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่เสี่ยง เช่นงานช่าง มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3.2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

พบว่าโรงแรมจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 50 มีการอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ

พบว่าโรงแรมจำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัย มีการซ้อมอพยพหนีไฟแต่ไม่ได้ทำทุกปี มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่เสี่ยง เช่นงานช่าง มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยการออกบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลในท้องถิ่น ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและแก้ไข ไม่มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษรและ ไม่มีปัญหาการร้องเรียนด้านความปลอดภัยจากพนักงาน

3.3 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป

พบว่าโรงแรมจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 ไม่มีการอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและหัวหน้างาน ไม่มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและแก้ไข มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ไม่มีปัญหาการร้องเรียนด้านความปลอดภัยจากพนักงาน ไม่มีพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบ มีการอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใหม่ มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่เสี่ยง เช่นงานช่าง มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของโรงแรม

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของโรงแรม ที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน

พบว่าโรงแรมจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย ไม่มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน ไม่มีการทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานและ ไม่มีความเข้าใจของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน

พบว่าโรงแรมจำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย มีการทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ไม่มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจนและ ไม่มีความเข้าใจของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

พบว่าห้างสรรพสินค้าจำนวน 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน ไม่มีการทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน และไม่มีความเข้าใจของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน และมีจำนวนลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป

การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน พบว่า ห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 71.4 มีผู้บริหารผ่านการอบรมแต่ไม่ครบทุกคน ส่วนการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานพบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 100 มีหัวหน้างานผ่านการอบรม แต่ไม่ครบทุกคน

การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ห้างสรรพสินค้าที่ร้อยละ 85.7 มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ และมีการประชุมตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 14.3 ไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ

การมีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 71.4 มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการระบุความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละงานชัดเจน ส่วนห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 28.6 ไม่มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการระบุความปลอดภัยในการทำงานมีเป็นบางงาน

การจัดอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่ พบว่าห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 71.4 มีการอบรมโดยการใช้สื่อและมีการกำหนดหัวข้อการอบรมชัดเจนโดยฝ่ายบุคคล ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 มีการอบรมโดยวิธีการพูดคุยโดยฝ่ายบุคคล

การมีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.4 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี ส่วนห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 28.6 ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย เคยมีการอบรมดับเพลิงและซ้อมหนีไฟแต่ไม่ได้ทำทุกปี

ระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไข พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.4 มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไขชัดเจน และมีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 ไม่มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำแต่มีตู้ยา

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่มีความเสี่ยง พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 85.7 มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานเสี่ยงอันตราย ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 14.3 ไม่มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานเสี่ยงอันตราย

การตรวจสอบสุขภาพประจำปี พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.4 มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นกิจจะลักษณะ เป็นการออกบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลในท้องถิ่น

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยของพนักงาน พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 100 ไม่มีการร้องเรียนจากพนักงานในเรื่องความปลอดภัย

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 85.7 พนักงานตรวจแรงงานเคยเข้าตรวจเยี่ยม ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์งานด้านความปลอดภัย ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 14.3 ไม่เคยเข้าไปตรวจเยี่ยม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนลูกจ้าง 50-99 คน และมีจำนวนลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป

ด้านความรู้และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหาร พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 มีความเข้าใจและให้ความสำคัญเป็นบางเรื่อง

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมาย พบว่าห้างสรรพสินค้า ห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.1 บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 มีความเข้าใจและให้ความสำคัญเป็นบางเรื่อง

ด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.1 มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 มีการจัดสรรงบประมาณบางเรื่อง

การทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 71.1 มีการทำหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ส่วนห้างสรรพสินค้าร้อยละ 28.6 ไม่มีการทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 100 ไม่มีความเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

3. การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน 50-99 คน และมีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

การอบรมผู้บริหารและหัวหน้างาน ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน พบว่าโรงแรม ร้อยละ 25 มีผู้บริหารผ่านการอบรมแต่ไม่ครบทุกคน ส่วนการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานพบว่าโรงแรมร้อยละ 75 มีหัวหน้างานผ่านการอบรม แต่ไม่ครบทุกคน

การมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ และไม่มีการประชุมตามที่กฎหมายกำหนด

การมีนโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าโรงแรม ร้อยละ 100 ไม่ มีนโยบายความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร และแต่มีกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัยโดยเฉพาะจะเน้นเรื่องการป้องกันอัคคีภัย

การจัดอบรมความปลอดภัยให้กับพนักงานหรือผู้รับเหมาที่เข้าทำงานใหม่พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 มีการอบรมโดยวิธีการพูดคุยโดยฝ่ายบุคคล

การป้องกันและระงับอัคคีภัย พบว่าโรงแรมร้อยละ 25 มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และการอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี ส่วนโรงแรม ร้อยละ 75 ไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย เคยมีการอบรมดับเพลิงและซ้อมหนีไฟแต่ไม่ได้ทำทุกปี

ระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไข พบว่าโรงแรม ร้อยละ 100 ไม่มีระบบการรายงานอุบัติเหตุและการแก้ไขชัดเจน แต่มีตู้ยาและยาให้กับพนักงาน

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในงานที่มีความเสี่ยง พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับงานเสี่ยงอันตราย

การตรวจสอบสภาพประจำปี พบว่าห้างสรรพสินค้าร้อยละ 100 ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีเป็นกิจจะลักษณะ เป็นการออกบริการเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลในท้องถิ่น

การร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยของพนักงาน พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 ไม่มีการร้องเรียนจากพนักงานในเรื่องความปลอดภัย

การตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าโรงแรมร้อยละ 25 เคยเข้าไปตรวจเยี่ยม ส่วนโรงแรมร้อยละ 75 ไม่เคยเข้าตรวจเยี่ยม

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายของโรงแรมที่มีจำนวนลูกจ้าง 20-49 คน 50-99 คน และมีจำนวนลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป

ด้านความรู้และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของผู้บริหารพบว่าโรงแรมร้อยละ 100 ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมาย พบว่าร้อยละ 100 บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมายในบางเรื่องเช่นเรื่องการป้องกันอัคคีภัย

ด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านความปลอดภัย พบว่าโรงแรมร้อยละ 75 ยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านความปลอดภัยชัดเจน ส่วนโรงแรมร้อยละ 25 มีการจัดสรรงบประมาณบางเรื่อง

การทำงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน พบว่าโรงแรมร้อยละ 75 ยังไม่มีการทำหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานเนื่องจากยังไม่ผ่านการอบรม

การเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบด้านความปลอดภัย พบว่าโรงแรมร้อยละ 100 ไม่มีความเข้าซื้อของหน่วยงานราชการที่มาตรวจสอบ

5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

5.1 จากการสำรวจพบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและหัวหน้างานของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม ยังไม่ครบทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารของโรงแรมส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความรู้และเข้าใจการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการมากขึ้น

5.2 จากการสำรวจพบว่าโรงแรมส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งไม่ได้ซ้อมอพยพหนีไฟทุกปี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ควรมีการจัดอบรมหรือคำแนะนำในการจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดควรเคร่งครัดให้โรงแรมส่งผลการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟทุกปีเพื่อผลักดันให้สถานประกอบการมีการดำเนินการฝึกซ้อม

5.3 เพื่อเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหารและหัวหน้างาน และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ นอกจากมาตรการทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติแล้วหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หอการค้าจังหวัด เทศบาล ควรมีมาตรการเชิงรุกทางด้านการตลาดเพื่อให้สถานประกอบการที่ผ่านการอบรมได้ประโยชน์ เช่น มีป้ายหรือสัญลักษณ์แสดงให้ลูกค้ามั่นใจในความปลอดภัยเมื่อใช้บริการ

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.1 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานของห้างสรรพสินค้าและโรงแรม

6.2 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและปัญหาอุปสรรคของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการควบคุมดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามเรื่องความปลอดภัยเช่น พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.(2548).เอกสารการสอนชุดวิชา อาชีวอนามัยและความปลอดภัย. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.(2550).เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หน่วยที่1-7 . โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ.
- วิทยา อยู่สุข.(2549). สารการเรียนรู้วิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย .กรุงเทพฯ.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2551) .คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร.สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน.บริษัทเรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด.
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.(2553). สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี พ.ศ.2545-2550 .วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2553 เว็บไซต์ :<http://www.sso.go.th/>
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.(2553). สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงและรายจังหวัด.วันที่ค้นข้อมูล 27 มกราคม 2553 เว็บไซต์ :<http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=103&id=539>
- จริญชัย ก่อศรีพิทักษ์กุล.(2549).เอกสารประกอบการฝึกอบรมกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ,กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอุบลราชธานี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .(2552).รายงานทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการ เขตรับผิดชอบจังหวัดอุบลราชธานี .
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .(2544).การประเมินผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี. เรื่อง มาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของรัฐและการสำรวจการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในกิจการก่อสร้างวันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2553 เว็บไซต์ : http://www.oshthai.org/labour_detail.aspx?cid=616

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2546).โครงการศึกษาวิเคราะห์การจัด
มาตรการความปลอดภัยของสถานประกอบการที่อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากสารเคมี.วันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2553
เว็บไซต์ : http://www.oshthai.org/labour_detail.aspx?cid=548

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2547).โครงการศึกษาวิเคราะห์การจัด
มาตรการความปลอดภัยของคลังน้ำมัน วันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2553 เว็บไซต์ :
http://www.oshthai.org/labour_detail.aspx?cid=555

สมาคมผู้ตรวจสอบและบริหารความปลอดภัยในอาคาร .(2553) กรณีการเกิดเหตุเพลิงไหม้อาคารโรงแรมรอยัลจอม
เทียน พัทยา จังหวัดชลบุรี วันที่ค้นข้อมูล 27 มกราคม 2553 เว็บไซต์ : [http://bsa.or.th/article/article-](http://bsa.or.th/article/article-detail.aspx?SubCategoryId=6&ContentId=181)
[detail.aspx?SubCategoryId=6&ContentId=181](http://bsa.or.th/article/article-detail.aspx?SubCategoryId=6&ContentId=181)

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ .(2552) กรณีเกิดเพลิงไหม้สถาบันบันเทิงชานติกำดับ ย่านเอกมัย กรุงเทพฯ วันที่ค้นข้อมูล 27
มกราคม 2553 http://www.bangkokbiznews.com/2009/01/01/news_325003.php

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและ
การบริการในจังหวัดอุบลราชธานี

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชยกรรมและการบริการในจังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัย

วันที่สัมภาษณ์/...../.....

เวลาน.

ผู้ให้สัมภาษณ์หน่วยงานตำแหน่ง.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

1.1 ชื่อสถานประกอบการ.....

1.2 ประเภทของสถานประกอบการ () โรงแรม () ห้างสรรพสินค้า
() อื่นๆ ระบุ.....

1.3 ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....E-mail.....

1.4 จำนวนบุคลากรในสถานประกอบการ ทั้งหมดคน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน.....คน

เพศหญิง จำนวน.....คน โดยมีรายการดังนี้

ผู้บริหาร(ระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป) จำนวน.....คน

หัวหน้างาน จำนวน.....คน

พนักงาน จำนวน.....คน

1.5 จำนวนพนักงานผู้รับเหมาทั้งหมด.....คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน.....คน เพศหญิง
จำนวน.....คน

1.6 ช่วงอายุของพนักงานชายคือ.....ปี ช่วงอายุของพนักงานหญิง คือ.....ปี

1.7 ทำงานวันละ.....ชม. เริ่มงานเวลา.....น. ถึง.....น.

ชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์ คือชม. (ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา)

1.8 สถานประกอบการของท่านมีการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ () มี คือ สัปดาห์ละ.....ชม.
() ไม่มี

1.9 พนักงานมีวันหยุดวัน คือวัน.....

1.10 มีการแบ่งการทำงานออกเป็น.....กะ คือ.....

1.11 พนักงานของท่านมีการทำงานล่วงเวลา () มี คือสัปดาห์ละ.....ชั่วโมง () ไม่มี

1.12 ระยะเวลาในการพักในแต่ละวัน ช่วงเช้าเวลา.....น. ถึง.....น ช่วงบ่ายเวลา.....น.
ถึง.....น

1.13 สถานประกอบการของท่านมีสภาพแรงงานหรือไม่ () มี () ไม่มี

1.14 สถานประกอบการของท่านมีคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่ () มี () ไม่มี

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม หลักสูตร จป.บริหาร ปรี้อ เคยส่งผู้บริหารไปอบรมหลักสูตรดังกล่าวหรือไม่ มีจำนวนผู้บริหารกี่คนที่ผ่านการอบรมหลักสูตร จป.บริหาร ส่งไปฝึกอบรมที่ใด

.....

.....

.....

2.2 หน่วยงานของท่าน มีการจัดอบรมหลักสูตร จป.หัวหน้างาน หรือเคยส่งหัวหน้างาน ไปอบรมหลักสูตร จป.หัวหน้างานหรือไม่ มีจำนวนหัวหน้างานกี่คน และส่งไปฝึกอบรมที่ใด (เคยเป็นจป.ที่ผ่านการอบรมตามกฎหมายเดิมหรือไม่)

.....

.....

.....

2.3 หน่วยงานของท่าน ได้แจ้งชื่อ จป.บริหารและจป.หัวหน้างาน เพื่อขึ้นทะเบียน ไปยังสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี หรือไม่ แจ้งจำนวนกี่คน (เมื่อไหร่) หลักฐานที่ใช้ประกอบในการแจ้งได้แก่อะไรบ้าง (Certificate ผ่านการอบรม หนังสือแต่งตั้งจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)

.....

.....

.....

2.4 หน่วยงานท่านมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือไม่ (พนักงาน 50 คน ขึ้นไป) มีจำนวนกี่คน และองค์ประกอบของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ เป็นอย่างไร มีวาระของคณะกรรมการความปลอดภัยกี่ปี (ประธาน กรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา กรรมการผู้แทนลูกจ้าง กรรมการและเลขานุการ)

.....

.....

.....

2.5 หน่วยงานของท่านได้แต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัยฯ และส่งสำเนารายชื่อคณะกรรมการฯและหน้าที่ไปยังสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุบลฯ หรือไม่ (เอกสารแต่งตั้ง)

.....

.....

.....

2.6 หน่วยงานของท่านได้ปิดประกาศรายชื่อและหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ให้พนักงานทราบและประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ อย่างน้อยเดือนละกี่ครั้ง (ติดป้ายชื่อที่ใด ประชุมกี่ครั้ง ประธานเข้าหรือไม่ มีบันทึกการประชุมและเก็บหลักฐานไว้)

.....

.....

.....

2.7 นอกจากประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ดำเนินงานในเรื่องใดอีก โปรดระบุ (การสอบสวนหาสาเหตุอุบัติเหตุ การสำรวจความปลอดภัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ฯ)

.....

.....

.....

2.8 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อย่างไรบ้าง และมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ (มีให้ใคร/หน่วยงานใด)

.....

.....

.....

2.9 หน่วยงานของท่านมีข้อบังคับ กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนหรือไม่ และมีข้อบังคับและคู่มือความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ มีปัญหาอะไรบ้างในการบังคับใช้กฎระเบียบดังกล่าว (กฎระเบียบการปฏิบัติงานเรื่องความปลอดภัย) และถ้าพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎ จะมีวิธีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างไร

.....

.....

.....

2.10 หน่วยงานของท่านมีการอบรมความปลอดภัย ให้กับพนักงาน/ผู้รับเหมาที่เข้าใหม่หรือพนักงาน/ผู้รับเหมาที่เปลี่ยนหน้าที่หรือไม่ (เช่น ให้ไปทำงานอีกสาขาอื่น) อบรมอย่างไร (ใครอบรม) และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานว่าเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.11 หน่วยงานของท่าน ได้ส่งพนักงาน/ผู้รับเหมา ไปทำงานสถานที่อื่น(สาขาอื่น) และได้แจ้งให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงาน อันตราย การป้องกันหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

2.12 หน่วยงานของท่าน มีการร้องเรียนปัญหาด้านความปลอดภัยจากพนักงานหรือไม่ อย่างไร (เรื่องอะไร) และหน่วยงานมีการแก้ไขปัญหาอย่างไร (บทบาทของใคร แก้ปัญหา จป.ระดับใด)

.....

.....

.....

2.13 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการอบรมดับเพลิง/ฝึกซ้อมปฏิบัติการฉุกเฉินบ้างหรือไม่(ไฟไหม้) อย่างปีละกี่ครั้ง ในแต่ละครั้งท่านพบปัญหาอะไรบ้าง(หน่วยงานที่ร่วมฝึกซ้อม) กรณีที่ท่านไม่ได้จัดการซ้อมมีเหตุผลเนื่องจากอะไร

.....

.....

.....

2.14 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด ในแต่ละครั้งประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร (คนเข้าร่วม /สนใจ)

.....

.....

.....

2.15 ในกรณีเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านจะหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนหรือไม่ อย่างไร (ส่วนใหญ่โดยใคร) ทางหน่วยงานมีการเตรียมพร้อมในการปฐมพยาบาลกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ แก่พนักงานอย่างเพียงพอ(มีห้องพยาบาล ตู้ยา) และมีการจดบันทึกการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งหรือไม่ และมีการติดตามอาการของพนักงานและติดตามการแก้ไขจากการเกิดอุบัติเหตุหรือไม่

.....

.....

.....

2.16 การติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องมือใหม่แต่ละครั้ง การตรวจสอบคุณภาพอุปกรณ์/เครื่องมือและการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ชำรุดจะใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเป็นประจำหรือไม่ หากไม่เพราะเหตุใด และทุกครั้งที่ซ่อมแซม เครื่องจักรจะมีการติดประกาศแจ้งหรือไม่

.....

.....

.....

2.17 หน่วยงาน (ห้าง โรงพยาบาล โรงแรม) มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้กับพนักงานในจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพได้มาตรฐานตรงกับการปฏิบัติงานกับอุปกรณ์ เครื่องมือแต่ละชนิดเหมาะสมและพนักงานที่ปฏิบัติงานใช้อุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้หรือไม่ ถ้าไม่หน่วยงานของท่านมีวิธีการจัดการอย่างไรให้พนักงานทุกคนสวมใส่เครื่องป้องกันอันตรายและ อุปกรณ์เครื่องมือที่อาจก่อให้เกิดอันตรายมีการป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม

.....

.....

.....

2.18 หน่วยงานมีการก่อสร้างที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ (อาคารแต่ละชั้นมีทางเข้าออก อย่างน้อย2ทาง) (มีบันไดหนีไฟ สำหรับอาคารที่มี 2 ชั้นขึ้นไป) (อาคารแต่ละชั้นมีทางเข้าออกอย่างน้อย 2 ทาง ,มีประตูหนีไฟ ,มีป้ายบอก มีการติดสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ ติดอุปกรณ์ดับเพลิง เช่นสายน้ำดับเพลิง ถังดับเพลิง)

.....

.....

.....

2.19 หน่วยงานของท่านมีการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย มีการอบรมดับเพลิง(40%ของหน่วยงาน) มีการซ้อมอพยพหนีไฟ (อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง)

.....

.....

.....

2.20 มีการประชุมระหว่างฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือไม่ และสามารถหาข้อสรุปในกรณีที่เกิดปัญหาได้หรือไม่ (เกิดอุบัติเหตุ ข้อเรียกร้องของพนักงาน แผนงาน งบประมาณ) ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอหรือไม่ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.21หน่วยงานของท่านมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปี หรือมีสวัสดิการให้พนักงานทุกคน เข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีหรือไม่ พนักงานใหม่ทุกคนจะต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนหรือไม่ มีวิธีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

2.22 หน่วยงานตรวจสอบแรงงาน เข้ามาทำการตรวจสภาพความปลอดภัยในหน่วยงานของท่านบ้างหรือไม่ ความถี่ในการเข้าตรวจและมีวิธีการอย่างไรในการตรวจสอบ ในแต่ละครั้งได้รับการแจ้งเตือน จากเจ้าพนักงานบ้างหรือไม่ เรื่องอะไรและมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารความปลอดภัยตามกฎหมายความปลอดภัย

3.1 ด้านเข้าใจและเห็นความสำคัญของ ผู้บริหาร

.....

.....

.....

3.2 ด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง

.....

.....

.....

3.3 งบประมาณ

.....

.....

.....

3.4 การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ของ จป.บริหาร จป.หัวหน้างาน และคณะกรรมการความปลอดภัย

.....

.....

.....

3.5 ความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการที่ตรวจสอบ

.....

.....

.....

3.6 ปัญหาด้านความปลอดภัยในหน่วยงานของท่านมีอะไรบ้าง มีสาเหตุมาจากอะไรและมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

รายงานการเงิน

รายงานการเงิน

รายการ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ค่าใช้จ่ายจริง
1.หมวดค่าตอบแทน	9,000 บาท	9,000 บาท
2.หมวดค่าใช้สอย	23,000 บาท	27,034.9 บาท
3.หมวดค่าวัสดุ	13,000 บาท	10,680 บาท
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	45,000 บาท	46,714.9 บาท

* หมายเหตุ : ขอเบิกจ่ายตามงบประมาณที่ตั้งไว้ 45,500 บาท