

ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ
และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปริญญานิพนธ์
ของ
พรศักดิ์ ภาสุรวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2543
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ สุจิตต์ รักษ์เฝ้า)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่...6.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความเมตตากรุณาที่ให้คำปรึกษา แนะนำอย่างดียิ่ง จาก ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโลกสูง และอาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า กรุณาเป็นกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า คุณเชียรสิทธิ์ สิ้นแสง และคุณพุทธพร สุวรรณจรัส ที่ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ คุณวิเชียร ชันติ คุณพัชราวรรณ มณีฉาย และเพื่อนๆร่วมงานทุกคนที่ สนับสนุนการศึกษาตลอดมา

และสุดท้ายผู้วิจัย ขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ญาติพี่น้อง รวมทั้ง ภรรยา ที่ให้ความรู้ ให้กำลังใจ สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอดอันเป็นพระคุณที่หาที่เปรียบมิได้

พรศักดิ์ ภาสุรวงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมาย	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	9
2	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความเป็นมาของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย	11
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	13
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	19
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย	44
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
แนวคิดและทฤษฎีที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษา	51
3	55
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	55
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	55
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	55
การสร้างเครื่องมือ	57
การรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	92
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	92
ประชากรของการวิจัย.....	92
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	92
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	110
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	141

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงสถิติมูลค่าการส่งออกสินค้า 10 อันดับแรกของประเทศไทย ปี 2537-2541.....	46
2	แสดงสถิติมูลค่าการส่งออก และอัตราการขยายตัวของกลุ่มอุตสาหกรรม	47
3	จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพของสถานประกอบกิจการ.....	62
4	จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ.....	63
5	จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพของสถานประกอบกิจการ	64
6	จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการ ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ.....	65
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	67
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	70

9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชุมคณะกรรมการ	71
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ.	72
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ	73
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทาง	74
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ	75

14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	78
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชุมคณะกรรมการ	79
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านสำรวจ	80
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพ ปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านส่งเสริมสนับสนุน	81
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านรายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ	82

19	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพ แวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานใน สถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ....	83
20	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนิน งาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานใน สถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านตรวจสอบ	84
21	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถาน ประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านแนะนำ ฝึกสอนอบรม กำกับดูแล	85
22	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานใน สถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านรายงานผล	86
23	ค่าความถี่ และระดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบกิจการ ที่เสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการประชุมของคณะ กรรมการ การให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ การประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และการเสนอข้อคิดเห็น	87

24	ค่าความถี่ และระดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการ การสำรวจความปลอดภัย การส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัย การรายงานและเสนอแนะมาตรการ การจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การแนะนำฝึกสอน อบรม กำกับดูแล และการรายงานผล ต่อนายจ้าง	79
----	---	----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	11
2. โครงสร้างของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	15
3. โครงสร้างของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	21
4. โครงสร้างของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาวะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งเปลี่ยนจากประเทศที่
เคยพึ่งพาเกษตรกรรมมาเป็นประเทศที่พึ่งพาอุตสาหกรรมเป็นหลักทำให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนมูลค่าการส่งออกสูงกว่าภาคเกษตรกรรม และ
มีแนวโน้มที่จะขยายตัวสูงขึ้น ภาคอุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ
อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นได้แก่ อุตสาหกรรม ไฟฟ้า และ
อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะและเครื่องจักร อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเคมี และ
พลาสติก อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เกษตร (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.2540:1)
จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ได้กำหนดนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรม
โดยอาศัยเทคโนโลยีจากอิเล็กทรอนิกส์ เป็นสาขานำเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทอื่น ดังนั้น
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นอุตสาหกรรมที่รัฐบาลมุ่งส่งเสริมให้มีการลงทุนกันอย่าง
กว้างขวาง ในปี พ.ศ.2541 สินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์มีมูลค่าการส่งออกสูงสุดเป็นอันดับ 1 ของ
สินค้าสำคัญ 10 อันดับแรกของประเทศ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 30 ต่อปี และมูลค่า
การส่งออกสูงถึง 5.5 แสนล้านบาท (กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์.2542:113)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว
และต่อเนื่อง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.2542:9-10) จึงจำเป็นต้องมีการนำเครื่องจักร
เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้แทนแรงงานคนในกระบวนการผลิต และการให้บริการ
ต่างๆ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดความสูญเสียและลดต้นทุนในกระบวนการผลิต ทำให้ผลผลิตมี
คุณภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสนองความต้องการของตลาดได้ทันเวลา การเปลี่ยนแปลง
ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการเป็นอย่างมาก ทำให้
บทบาทของลูกจ้างในกระบวนการผลิตถูกลดความสำคัญลง การประสบอุบัติเหตุ และอันตรายจาก
การทำงานมีสูงขึ้น เพราะการรับเอาเทคโนโลยีวิทยาการใหม่ๆเข้ามา ผู้รับมาปฏิบัติไม่มีความรู้ และ
ประสบการณ์เพียงพอจึงทำให้เกิดอุบัติเหตุ (สม สุภณกร.2536:3) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 แนวทางการพัฒนาในด้านแรงงานได้เน้นการส่งเสริมระบบสวัสดิการ
แรงงานที่ได้มาตรฐาน โดยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครอง
แรงงานให้มีขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวางขึ้น รวมถึงการพิจารณาขยายขอบเขตการให้การ
คุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ

ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคม (กองวิชาการ และแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2539:13-14,44) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 รัฐบาลจึงตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในหมวด 7 สวัสดิการ และหมวด 8 ความปลอดภัยในการทำงาน ได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปมีตัวแทนที่เป็นลูกจ้าง ร่วมปรึกษากิจการกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ (กรมสวัสดิการ คุ้มครองแรงงาน.2541:22-25)

ด้านสวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศมีผลใช้บังคับ ก่อตั้งตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ปรากฏว่ามีสถานประกอบกิจการอีกหลายแห่งยังไม่ได้ดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (พรชัย อยู่ประยงค์. 2541:32) หรือ เมื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเข้ามาดำเนินงานแล้ว ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างเท่าที่ควร เพราะเกรงว่าจะเข้ามาเรียกร้องสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น (ธานี ศิริสัน.2542:สัมภาษณ์) ด้านความปลอดภัย และการป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ ยังคงเกิดขึ้นอยู่ โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่นายจ้างจัดตั้งขึ้น พบปัญหาการดำเนินงานที่เกิดจากลูกจ้าง และนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย และจิตสำนึกด้านความปลอดภัยยังคงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการบางแห่งมีแนวคิดที่ไม่ถูกต้อง ขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพราะนายจ้างคิดว่าการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเป็นค่าใช้จ่าย เสียเวลา และเสียเงิน โดยไม่จำเป็นจึงพยายามลดค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยลง ทำให้มาตรการทางด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ที่ปกป้อง ดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานในสถานประกอบกิจการ หย่อนประสิทธิภาพ ระดับของความปลอดภัยลดน้อยลง (ทวี บุตรสุนทร.2541:6) ทั้งนี้เป็นเพราะ ในปี พ.ศ. 2538-2541 มีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 60 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่ผ่านการตรวจจากเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล (กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2542:63)

ผู้วิจัยทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงาน เพราะสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มีคุณภาพดี ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด (ชลินทร์ อมรธรรม.2536:13) และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

* ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ
2. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา สภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ สวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 63 โรงงาน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถานภาพของสถานประกอบกิจ ประกอบด้วย

3.1.1.1 ขนาดของสถานประกอบกิจการ

3.1.1.2 สหภาพแรงงาน

3.1.1.3 แนวคิด และลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง

3.1.2 สถานภาพของประธานคณะกรรมการสวัสดิการ และสถานภาพของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย

3.1.2.1 วุฒิทางการศึกษาของประธานคณะกรรมการ

3.1.2.2 ประสบการณ์ของประธานคณะกรรมการ

3.1.2.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 สภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ได้แก่

3.2.1.1 ประชุมคณะกรรมการ

3.2.1.2 ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ

3.2.1.3 ประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ

3.2.1.4 เสนอข้อคิดเห็น และแนวทาง

3.2.2 สภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ได้แก่

- 3.2.2.1 ประชุมคณะกรรมการ
- 3.2.2.2 สำรวจ
- 3.2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน
- 3.2.2.4 รายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ
- 3.2.2.5 จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ
- 3.2.2.6 ตรวจสอบ
- 3.2.2.7 แนะนำ ฝึกสอนอบรม กำกับดูแล
- 3.2.2.8 รายงานผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดอุปสรรคขัดข้องต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในข้อกำหนดการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีการตราขึ้น เพื่อใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541

3. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการผลิต และประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในวงการอิเล็กทรอนิกส์และการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทอื่น โดยอาศัยเทคโนโลยีของอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการควบคุมการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หมายถึง กลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

5. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ หมายถึง กลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง ในการดำเนินงานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

6. สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการใดๆ โดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

7. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำและหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

8. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ หรือยอมให้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากบุคคลอื่น และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

9. ลูกจ้าง หมายถึง พนักงานที่ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง หรือยอมรับผลประโยชน์ตอบแทนจากบุคคลอื่น แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

10. ขนาดของสถานประกอบกิจการ หมายถึง ปริมาณพนักงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ระบุขนาดของสถานประกอบกิจการ ตามปริมาณของพนักงาน โดย

10.1 โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีลูกจ้าง 50-99 คน เป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็ก

10.2 โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีลูกจ้าง 100-499 คน เป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลาง

10.3 โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป เป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน)

11. สหภาพแรงงาน หมายถึง การรวมตัวของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นการรวมตัวที่ถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

12. แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง หมายถึง ความคิดและลักษณะการบริหารงานตามความคิดของนายจ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสวัสดิการ และความปลอดภัย สำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

13. วุฒิการศึกษาของประธานคณะกรรมการ หมายถึง ระดับการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

14. ประสิทธิภาพของประธานคณะกรรมการ หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานและรับรู้ในด้านสวัสดิการ และความปลอดภัย ของผู้แทนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

15. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาของผู้แทนลูกจ้างที่ทำงานเป็นคณะกรรมการด้านสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ผู้แทนลูกจ้างกำลังปฏิบัติอยู่

16. แนวทางดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ หมายถึง ข้อกำหนดการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

16.1 การประชุมคณะกรรมการ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของตัวแทนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง

16.2 การให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะแก่นายจ้างในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

16.3 การประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการ และควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การจัดการใช้สวัสดิการ ตามผลสรุปของการประชุมระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการกับนายจ้าง

16.4 การเสนอข้อคิดเห็น และแนวทาง หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางการจัดสวัสดิการ ที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างโดยทั่วไปต่อคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานในระดับชาติ เพื่อนำไปพิจารณากำหนดนโยบาย หรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ได้

17. แนวทางดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ หมายถึง ข้อกำหนดการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

17.1 การประชุมของคณะกรรมการ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของตัวแทนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

17.2 การสำรวจ หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการสำรวจ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

17.3 การส่งเสริม สนับสนุน หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ให้การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

17.4 การรายงาน และเสนอแนะ กำหนดระเบียบ หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการรายงาน และเสนอแนะมาตรการ แนวทางปรับปรุงแก้ไข มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสนอต่อนายจ้าง

17.5 การจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการหรือกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งจัดทำ

โครงการ หรือแผนงานฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสนอต่อนายจ้าง

17.6 การตรวจสอบ หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบ เสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

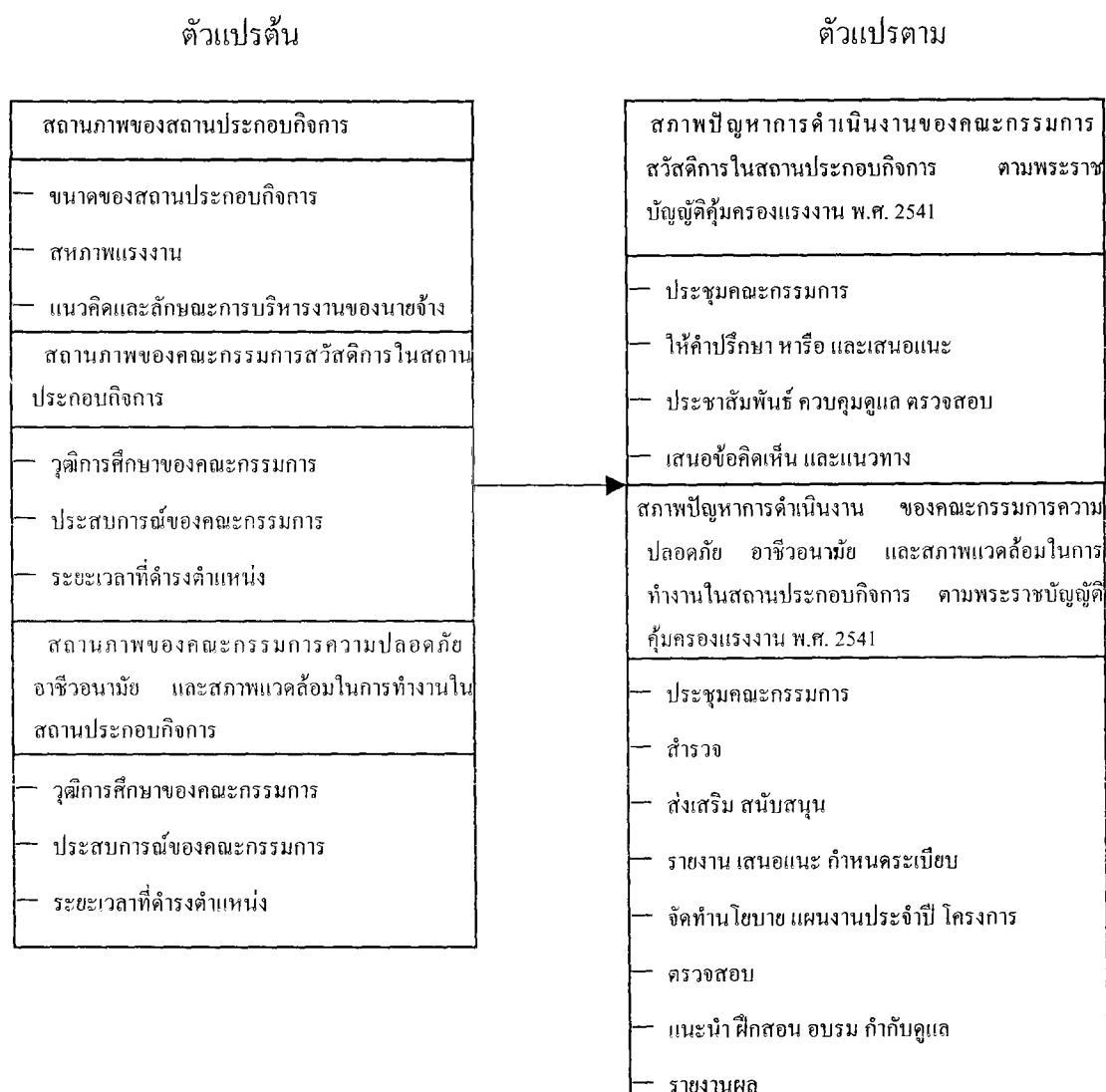
17.7 การแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการแนะนำ ฝึกสอน อบรม และกำกับดูแล ลูกจ้างเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

17.8 การรายงานผล หมายถึง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ รายงานผลการปฏิบัติประจำปี ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ มีปัญหาระดับมากในการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื้อหาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความเป็นมาของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย
 2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านสวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
 4. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
 5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 6. แนวคิดและทฤษฎี ที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า
-
1. ความเป็นมาของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ของประเทศไทย
ประเทศไทยในอดีต ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพหลักทางการเกษตร แรงงานที่ใช้เป็นสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนบ้านใกล้เคียง ความสัมพันธ์จึงเป็นไปในทางที่ดีมีความขัดแย้งน้อย บทบาทของรัฐบาลในการบริหารแรงงานจึงมีจำกัด จะเข้ามาดำเนินการใดๆ ก็ต่อเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ไม่มีมาตรการหรือหน่วยงานใดรับผิดชอบเป็นการถาวร (นิคม จันทรวิฑูร.2524:1) ในปี พ.ศ. 2472 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อเป็นการระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. 2538:34-35)
หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 รัฐบาลไม่สนใจปัญหาแรงงานมากนัก โดยจะเห็นได้จากการไม่มีหน่วยงานของรัฐบาลที่รับผิดชอบ ด้านข้อพิพาทแรงงาน และไม่มีกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ร่างขึ้นมาใช้ การแก้ปัญหาเป็นไปแบบเฉพาะหน้า เช่น อาศัยนายกรัฐมนตรี หรือ กรมตำรวจทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเจรจาข้อพิพาท ต่อมารัฐบาลเริ่มให้ความสำคัญต่อปัญหาแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น ในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม มีการร่างพระราชบัญญัติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประธานคณะกรรมการสวัสดิการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 63 โรงงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ามี่ 2 ชุดๆละ 4 ตอน ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบกิจการ เช่น ขนาดของสถานประกอบกิจการ การจัดตั้งสภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ ลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2499 ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือส่วนของการคุ้มครองแรงงาน กับส่วนของแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนไหวด้านแรงงานมากมาย ทั้งการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเรียกร้องเจรจากับนายจ้าง การนัดหยุดงาน

เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 โดยให้เหตุผลว่า โดยที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจ และประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์ อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ทำให้เกิดความ ระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การเดินทาง เศรษฐกิจ เพื่อความ รุ่งเรืองของประเทศ มีผลทำให้สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เป็นอันสิ้นสุดลง และให้อำนาจอกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นแทน (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น.2538:36)

ในสมัย รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ การพัฒนาอุตสาหกรรมได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง และเด่นชัดมากจึงมุ่งเน้นนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมการลงทุน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ในขณะเดียวกัน รัฐบาลก็ยังไม่สามารถควบคุมแรงงานได้ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และบรรยากาศการลงทุน จึงเปิดโอกาสให้นายจ้างกดค่าจ้างของลูกจ้าง รวมทั้งการเกิดวิกฤตการณ์น้ำมันที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ทำให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับภาวะเงินเฟ้อ ค่าครองชีพสูงขึ้น ลูกจ้างจึงเกิดการเคลื่อนไหว มีข้อพิพาทแรงงาน นัดหยุดงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งรัฐบาลยังถูกเรียกร้องจากองค์การระหว่างประเทศในเรื่องกดขี่แรงงาน ซึ่งมีผลต่อภาพพจน์ของประเทศ รัฐบาลจึงต้องปรับตัวหาแนวทางแก้ไขปัญหาล่าช้า (แล คิลกวิทย์รัตน์.2528:18) ในปี พ.ศ. 2515 จอมพล ถนอมกิตติขจร ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออก ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 มีผลยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่19 ฉบับที่สำคัญได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาให้ความคุ้มครองในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป

พ.ศ. 2518 นายสัญญา ธรรมศักดิ์ นายกรัฐมนตรี ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง โดยกำหนดให้นายจ้างจัดตั้งสมาคม นายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการ

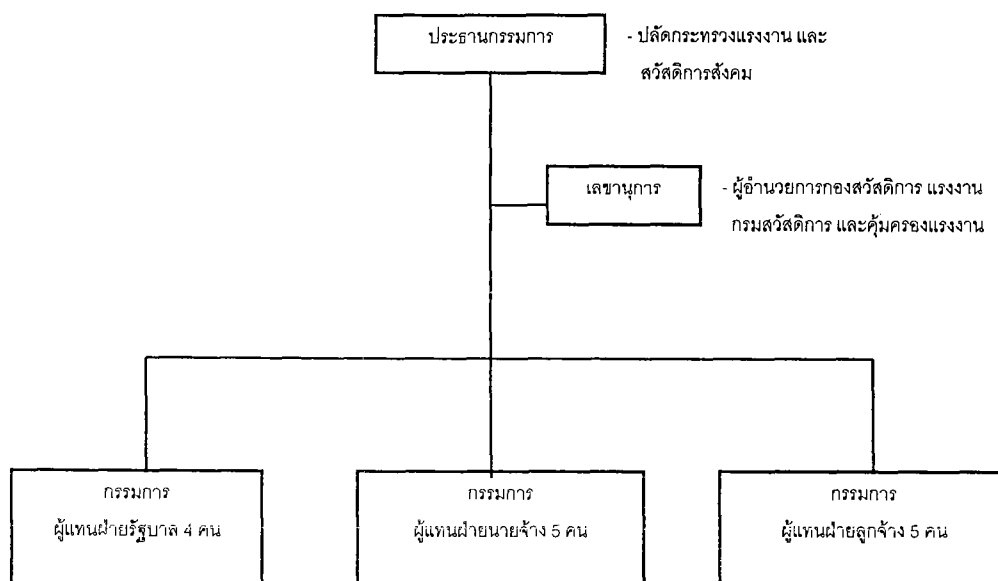
ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ห้าสิบคนขึ้นไป การจัดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง นั้น เป็นวิธีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างทั้งสองฝ่าย อันจะช่วยให้นายจ้างเข้าใจ และรู้ความต้องการของลูกจ้าง เมื่อมีข้อบกพร่องก็รีบแก้ไขก่อนที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้น อันเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น.2538:37)

พ.ศ. 2541 รัฐบาลประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น และยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เนื่องจากใช้กฎหมายในรูปของคณะปฏิวัติไม่เหมาะสมในการอ้างอิงกฎหมายในระบอบประชาธิปไตย ประกอบกับประกาศดังกล่าวได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว อยู่ในรูปของกระทรวงมหาดไทย อันมีฐานะเป็นกฎหมายอันดับรอง ซึ่งมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ สมควรปรับปรุงรูปแบบของกฎหมาย ให้เป็นไปตาม รัฐธรรมนูญ และระบบนิติศาสตร์ในปัจจุบันของประเทศ ซึ่งมีรัฐสภาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (กองบริการสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน.2539:44)

2. โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านสวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.1 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2541:11)

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท
- (4) ติดตามผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

2.2 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวนอย่างน้อย 5 คน มีที่มาจาก 2 กรณี (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2541:3)

2.2.1 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มาจากการเลือกตั้ง

2.2.2 คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

2.2.2.1 คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง

2.2.2.2 คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากเลือกตั้งส่วนหนึ่ง และมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง

2.2.2.3 คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2541:17-22)

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอาจสรุปได้ ดังนี้

1. ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อ

1.1 ตั้งประธานกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยเลือกกันเองระหว่างกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นหลักของคณะกรรมการในการดำเนินงานต่างๆ และเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับนายจ้าง และลูกจ้างอื่นๆ

1.2 แต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อทำหน้าที่ค้นธุรการ เช่น จัดทำหนังสือเชิญประชุม จัดทำวาระ และเพิ่มการประชุมเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาส่วนหน้าก่อนการประชุม จดรายงานการประชุม ฯลฯ

1.3 หาหรือปัญหาต่างๆ ที่ควรแก้ไข หรือหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการในเรื่องต่างๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำมาใช้ประกอบการประชุมร่วมกับนายจ้าง และเสนอแนะต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรติดต่อสอบถามนายจ้าง ขอให้เปิดการประชุมโดยเร็ว ถ้านายจ้างยังเพิกเฉยอยู่ก็ให้กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แจ้งให้อธิบดีกรมสวัสดิการ และ คุ้มครองแรงงานทราบ สำหรับสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้าสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นก็ให้กรรมการแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดทราบเพื่อพิจารณา ดำเนินการ

2. ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะแก่นายจ้าง

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และนายจ้างควรวางแผนทางที่จะปฏิบัติต่อกันในเรื่องของการประชุมหารือ กำหนดแบบแผนการประชุมในรายละเอียดให้แจ้งชัดทุก

ขั้นตอน โดยขอบเขตของเรื่องที่จะนำเข้าสู่การร่วมปรึกษาระหว่างทั้งสองฝ่ายควรเป็นประเด็นในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง การกำหนด มาตรการในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การจัด และการใช้สวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การจัดสวัสดิการ

เมื่อมีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ได้ผลสรุปควรนำผลการสรุปไปปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำบันทึกสรุปของการประชุมหารือเป็นลายลักษณ์อักษร ระหว่างนายจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

3.2 ประชาสัมพันธ์ผลสรุปให้ทราบทั่วกัน

3.3 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายนายจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายนำไปปฏิบัติตามผลการสรุปของการประชุม

3.4 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ทำหน้าที่ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การให้สวัสดิการ และการใช้สวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพ ตามผลการสรุปของการประชุม

3.5 ฝ่ายนายจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมว่าเกิดปัญหา อุปสรรค หรือไม่อย่างไร และร่วมกันหาทางแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง โดยทั่วไป ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการในระดับชาติ นำไปพิจารณา กำหนดนโยบาย หรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ได้ โดยเสนอความคิดเห็นผ่านมายังฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คือ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งฝ่ายเลขานุการจะได้รวบรวม และนำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

การที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการจะได้รับการยอมรับในทางปฏิบัติทั้งจากฝ่ายจัดการและจากลูกจ้างด้วยกันเอง ควรคำนึงถึงการปฏิบัติ ดังนี้

1. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้างทั่วไปเพราะผู้ที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในการร่วมปรึกษารื้อ และให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ในขณะเดียวกันกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ก็ควรยอมรับบทบาทของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในฐานะผู้บริหารกิจการซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินการจัดสวัสดิการทั้งหมดด้วย

2. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อจะหาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ ควรจะหาหรือกันนอกเวลาทำงาน หรือถ้ามีความจำเป็นจะต้องหาหรือกันในเวลาทำงาน ก็ควรขออนุญาตจากหัวหน้างาน หรือนายจ้างก่อน เพราะการหาหรือปัญหาต่าง ๆ ในเวลาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้างอยู่เสมอ อาจจะไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างและเพื่อน ร่วมงาน โดยมองว่าการเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้น สะดวกสบายสามารถที่จะทำอะไรก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างอื่นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ และกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด

3. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพึงระลึกเสมอว่าการเป็นกรรมการ สวัสดิการนั้นเป็นอีกสถานภาพหนึ่งของตน คือเป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเสนอแนะข้อคิดเห็น และความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างไปร่วมปรึกษากับนายจ้าง เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการ ขึ้นสถานประกอบกิจการ และการเป็นกรรมการสวัสดิการนี้ก็อยู่ในระยะเวลาจำกัดเพียงสองปีเท่า นั้น แต่ในอีกสถานภาพของกรรมการก็คือการเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำ เป็นงานประจำ ซึ่งเป็นสำคัญที่จะต้องเอาใจใส่ตลอดเวลาทำงาน ลูกจ้างที่เป็นกรรมการจึงยังต้องรับ ผิดชอบงาน และพร้อมเสมอที่จะทำงานในหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง

4. การรับหน้าที่เป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นการเสียสละ อย่างสูงทั้งสติปัญญา กำลังกายและความสะดวกสบายต่าง ๆ แม้ว่าจะไม่มีสิ่งตอบแทนการทำงานใน หน้าที่กรรมการสวัสดิการก็ตาม แต่ถ้าเกิดการจัดสวัสดิการที่ดีขึ้นในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้าง ทุกคนก็จะได้รับประโยชน์ความสะดวกสบายมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานย่อมเป็นสิ่งที่น่า ภาคภูมิใจยิ่งของกรรมการสวัสดิการทุกคน

5. กรรมการสวัสดิการควรระลึกไว้เสมอว่าการปรึกษาร่วมกับนายจ้างเพื่อให้เกิด การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเสนอด่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการนำข้อมูลเหตุผลมาชี้แจงเพื่อให้เกิดการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับ ฝ่ายจัดการ และความจริงใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ การจัดสวัสดิการบังเกิดในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

1. สร้างความเชื่อถือให้แก่ นายจ้าง
2. ให้ความร่วมมือในกิจการอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
3. ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง
4. เสียสละเพื่องานของกรรมการลูกจ้าง
5. เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

6. ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
7. ติดตามเรื่องที่ได้มีการเสนอแนะตกลงกันได้
8. แจ้งผลการเจรจาการตกลงให้ลูกจ้างทราบ

หน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

1. จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ อย่างน้อย 3 เดือน ต่อหนึ่งครั้ง
 2. จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อกรรมการสวัสดิการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร
 3. จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร
- บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
1. กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของนายจ้างในการหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
 2. กำหนดนโยบาย และให้ความรู้แก่ผู้แทนของนายจ้าง ในเรื่องการค้างานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
 3. ให้การยอมรับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการจัดสวัสดิการ ตลอดจนให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ข้อเสนอเหล่านี้ และหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างจริงจัง
 4. จัดเตรียมงบประมาณตามความจำเป็น เพื่อดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
 5. ให้หลักประกัน ความมั่นใจในการทำงานแก่กรรมการสวัสดิการว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง
 6. ปฏิบัติตามผลที่ได้หารือกัน
 7. ให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
 8. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน ในด้านสังคมและสวัสดิการ
 9. เปิดโอกาสให้กรรมการสวัสดิการหารือได้ตลอดเวลา
 10. แจ้งผลการหารือให้ลูกจ้างได้ทราบ
 11. ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้าง ในการดำเนินการตามโครงการที่ได้มีการตกลงกัน

สรุป

คณะกรรมการด้านสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย

- 1.1 ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ
- 1.2 กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน
- 1.3 กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน
- 1.4 กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน
- 1.5 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็น

เลขานุการ

2. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวนอย่างน้อย 5 คน ที่มาจาก 2 กรณี คือ มาจากการเลือกตั้ง หรือ มาจากการแต่งตั้ง จะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อ แต่งตั้งประธาน เลขานุการ และหารือปัญหาที่ควรแก้ไข รวมทั้งหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างใน สถานประกอบกิจการ

2.2 ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะแก่นายจ้าง

2.3 ประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การจัดสวัสดิการ

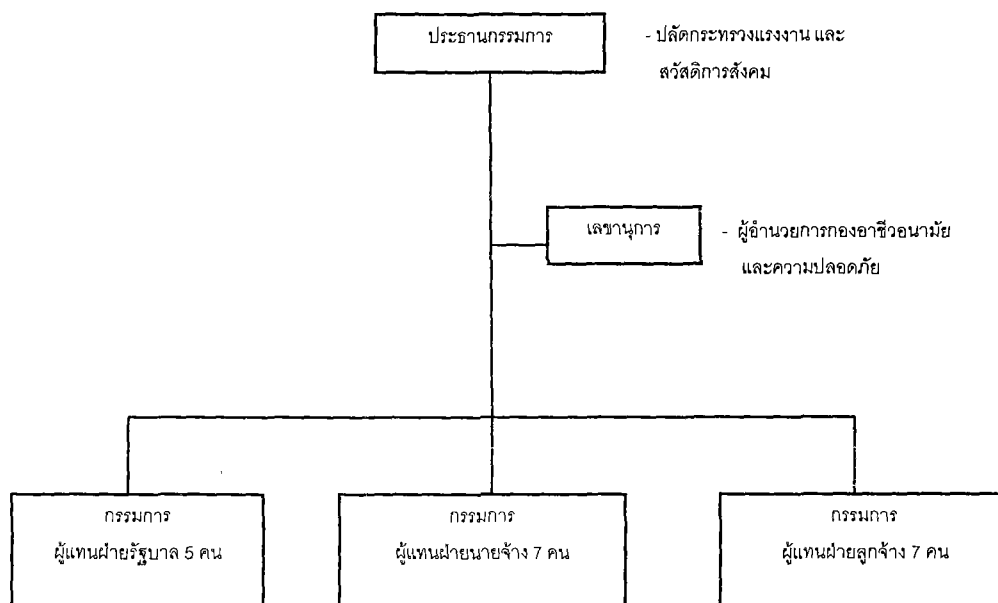
2.4 เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางการจัดสวัสดิการต่อคณะกรรมการสวัสดิการ

แรงงาน

3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.1 คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน.2541:23-24)

**คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**



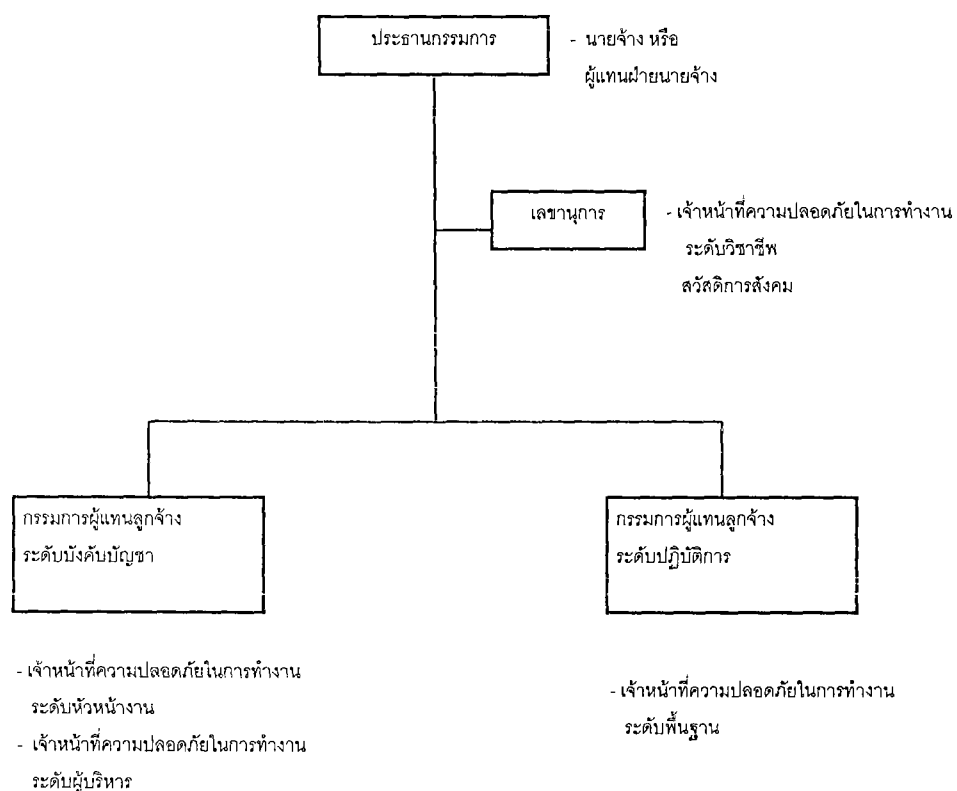
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

3.2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2541:10-13)

คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

3.2.1 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน มีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) ได้รับการคัดเลือกจากลูกจ้างระดับปฏิบัติงานให้เป็นผู้แทนลูกจ้าง

(2) ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสูตรที่อธิบดีกำหนด 30 ชั่วโมง

(3) นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน

หน้าที่ในสถานประกอบการ

(1) แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

(2) สำรวจสภาพการทำงาน และรายงานสภาพความไม่ปลอดภัย ตลอดจนเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อนายจ้าง

(3) รายงานการเกิดการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการความปลอดภัยในการทำงาน

(5) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานตามที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน หรือระดับบริหารมอบหมาย

3.2.2 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน มีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นลูกจ้างที่มีหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา สั่งการให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

(2) ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตามหลักสูตรที่อธิบดี กำหนด 12 ชั่วโมง

(3) นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน

หน้าที่ในสถานประกอบการ

(1) กำกับ ดูแล ให้ลูกจ้างในหน่วยงานรับผิดชอบปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

(2) สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

(3) ตรวจสอบสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยก่อนลงมือปฏิบัติงานประจำวัน

(4) ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง ร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน หรือระดับวิชาชีพ และรายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า

(5) ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

(6) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานตามที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารมอบหมาย

3.2.3 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นลูกจ้างระดับผู้จัดการหน่วยขึ้นไปของสถานประกอบการแต่ละแห่ง เช่น ผู้จัดการโรงงาน

(2) ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสูตรที่อธิบดีกำหนด 12 ชั่วโมง

(3) นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารหน้าที่ในสถานประกอบการ

(1) ถ้ากับ คู่มือให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน และระดับวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

(2) ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3.2.4 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัย หรือเทียบเท่าหรือสาขาอื่นที่มีหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และผ่านการฝึกอบรม และทดสอบตามหลักสูตรที่อธิบดีกำหนด จากหน่วยงานที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานรับรอง

(3) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานซึ่งผ่านการฝึกอบรม และทดสอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2528 และเข้ารับการฝึกอบรม และทดสอบอีกครั้งตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

(4) ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐานอย่างน้อย 5 ปี และมีผลงานการลดอัตราการประสบอันตรายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ต่อปี ของอัตราการประสบ

อันตรายในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา และผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามหลักสูตรที่อธิบดีกำหนดจากหน่วยงานที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานรับรอง

หน้าที่ในสถานประกอบกิจการ

- (1) ตรวจสอบ และเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
- (2) จัดทำแผนงาน โครงการ มาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานเสนอตนายจ้าง
- (3) ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- (4) กำกับดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- (5) แนะนำ ฝึกอบรม อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิด ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2541:11-12)

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งแล้ว จะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี การที่จะปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ อาจสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงานได้ ดังนี้

1. ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

1.1 แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพ และแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพ ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้แต่งตั้ง โดยแนบปริญญบัตร หลักฐานการอบรมและการทดสอบ

1.2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ต้องประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2. ดำรงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

3. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

4. รายงาน และเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน หรือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือ เข้ามาใช้บริการในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง

5. กำหนดระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเพื่อเสนอต่อนายจ้าง

6. จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ หรือกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง

7. จัดทำโครงการหรือแผนงานฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอต่อนายจ้าง

8. ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือมาตรการเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบ เสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

9. แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และกำกับดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

10. รายงานผลการปฏิบัติประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง

11. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันตามที่นายจ้างมอบหมาย

องค์ประกอบและสัดส่วนของคณะกรรมการ (เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน. 2541:59)

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นองค์กรทวิภาคี ประกอบด้วยนายจ้าง ผู้แทนระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีจำนวนคณะกรรมการความปลอดภัย ตามขนาดของสถานประกอบกิจการ ดังนี้

1. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50-99 คน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- ประธานคณะกรรมการ - นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง
 กรรมการ 4 คน - 2 คน เป็นกรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา
 - 2 คน เป็นกรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ
 กรรมการและเลขานุการ - ประธานคณะกรรมการเลือกกรรมการ 1 คน เป็นเลขานุการ

2. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100-499 คน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 7 คน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- ประธานคณะกรรมการ - นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง
 กรรมการ 5 คน - 2 คน เป็นกรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา
 - 3 คน เป็นกรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ
 กรรมการและเลขานุการ - เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

3. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 11 คน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- ประธานคณะกรรมการ - นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง
 กรรมการ 9 คน - 4 คน เป็นกรรมการผู้แทนระดับบังคับบัญชา
 - 5 คน เป็นกรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ
 กรรมการและเลขานุการ - เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

4. หน้าที่ของนายจ้าง (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2541:13-14)

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติเพื่อ ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างดังนี้

1. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพ

2. แจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพ ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้แต่งตั้ง โดยแนบปริญญบัตร หลักฐานการอบรมและทดสอบ

3. ส่งรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพต่ออธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีกำหนด เป็นประจำทุก 3 เดือนตามปีปฏิทิน ทั้งนี้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ครบกำหนด

4. จัดให้มีการอบรมแก่ลูกจ้างซึ่งรับเข้าทำงานใหม่ และลูกจ้างที่นายจ้างเปลี่ยนงานซึ่งมีความแตกต่างไปจากงานเดิม และอาจเกิดอันตราย เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. แจ้งข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงานซึ่งเสี่ยง หรืออาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายให้ลูกจ้างทราบก่อนปฏิบัติงาน

6. ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540

บทกำหนดโทษ

1. การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมฯ ดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำเตือนเพื่อให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องภายในกำหนดระยะเวลาที่สมควรก่อนได้

3. การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังกล่าว ถ้านายจ้างยอมรับผิดและยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ คณะกรรมการประกอบด้วยอธิการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอัยการสูงสุดหรือผู้แทน อาจทำการเปรียบเทียบปรับนายจ้าง ซึ่งเมื่อนายจ้างได้ชำระค่าปรับแล้วคดีเป็นอันเลิกกัน

สรุป

คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ

1.2 กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 5 คน

1.3 กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 7 คน

1.4 กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 7 คน

1.5 ผู้อำนวยการกองอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเป็นเลขานุการ

2. คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย

2.1 นายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นประธานกรรมการ

2.2 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน เป็นกรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ

2.3 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน เป็นกรรมการผู้แทนลูกจ้าง ระดับบังคับบัญชา

2.4 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับผู้บริหาร เป็นกรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับบังคับบัญชา

2.5 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ เป็นเลขานุการ
แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

1. ประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อหารือปัญหาที่ควรแก้ไข
2. สำรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
3. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ
4. รายงานและเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง
5. กำหนดระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง
6. จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ หรือ กิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง
7. จัดทำโครงการ หรือแผนงานฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการฝึกอบรม เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง
8. ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
9. แนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล ลูกจ้างให้ปฏิบัติตามมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
10. รายงานผลการปฏิบัติ ประจำปี ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
11. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่น ตามที่นายจ้างมอบหมาย

ความรู้เกี่ยวกับคณะกรรมการ (สมยศ นาวิการ.2537:271-280)

การแก้ปัญหาและการตัดสินใจมักจะทำได้ดีกว่าโดยคณะกรรมการ แทนที่จะเป็นบุคคล โดยปกติคณะกรรมการ เป็นสื่อกลางที่ดีที่สุดของการรวมผู้เชี่ยวชาญจากส่วนต่างๆ ขององค์การ เพื่อการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ

หน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการถูกใช้กับกิจกรรมต่างๆภายในองค์การ เช่น การบริหารงานขององค์การ การบริหารการเงินขององค์การ การพัฒนาสินค้าชนิดใหม่

1. การให้โอกาสสมาชิกแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อมูลต่างๆ
2. การให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารระดับสูงขององค์การ
3. การทำให้เกิดความเห็นและการหาผลลัพธ์ของปัญหา
4. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์การ

ประเภทของคณะกรรมการและกลุ่มงาน

กลุ่มงานและคณะกรรมการที่เป็นทางการภายในองค์การมีอยู่ 4 ประเภท คือ

1. กลุ่มงานเฉพาะกิจ กลุ่มงานเฉพาะกิจหรือทีม โครงการ ถูกจัดขึ้นมาเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาหรืองานเฉพาะอย่าง กลุ่มงานเฉพาะกิจดำรงอยู่ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่างานจะสำเร็จ หรือปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว โดยปกติกลุ่มงานเฉพาะกิจถูกจัดขึ้นเพื่อดำเนินงานแก้ปัญหา หรืองานที่มีความซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับแผนงานขององค์การหลายแผนงาน

2. คณะกรรมการประจำ คณะกรรมการประจำหรือถาวรจะตอบสนองความต้องการขององค์การที่มีอยู่เรื่อยไป คณะกรรมการประจำอาจจะเป็นคณะกรรมการการเงินหรือคณะกรรมการพิจารณาสินค้าชนิดใหม่ของบริษัท โดยปกติคณะกรรมการดังกล่าวนี้จะให้คำแนะนำที่เป็นทางการกับผู้บริหารระดับสูง หรือมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจกิจกรรมขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการอำนวยการประกอบขึ้นด้วยบุคคลต่างๆที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ในการบริหารองค์การเอกชนหรือรัฐบาล กลุ่มที่เป็นทางการอื่นๆที่ผ่าน มา มองเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการภายในขององค์การ แต่คณะกรรมการอำนวยการเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์การ เช่น สมาชิกของคณะกรรมการอำนวยการของบริษัทต้องรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นของบริษัท

4. คณะกรรมการบริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการบริหารทั่วไปคือ คณะกรรมการที่เป็นทางการอย่างหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับสูงสุด สมาชิกของคณะกรรมการบริหารระดับสูงรับผิดชอบเป็นกลุ่ม ในการบริหารองค์การโดยส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารระดับสูงเป็นแบบประชาธิปไตย ที่สมาชิกทุกคนมีความ

เสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่มีสมาชิกใดสามารถใช้อำนาจอย่างเป็นทางการลบล้างการตัดสินใจของกลุ่มได้ โดยปกติคณะกรรมการบริหารระดับสูง (เหมือนกับผู้บริหารระดับสูงสุด) รับผิดชอบต่อคณะกรรมการอำนวยการของบริษัทเท่านั้น การบริหารโดยคณะกรรมการอาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางอำนาจได้ง่าย เมื่อผู้บริหารแข่งขันระหว่างกันในอำนาจและอำนาจหน้าที่ การบริหารโดยคณะกรรมการอาจนำไปสู่ความล่าช้าของการตัดสินใจจนเกินไปเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการแต่ละครั้งยากต่อการจัดเตรียมและใช้เวลาค่อนข้างมาก

ข้อดีของคณะกรรมการ

1. การตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น คณะกรรมการประกอบขึ้นด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้ทั้งความรู้และทักษะที่มีขอบเขตกว้างกว่าทักษะและความสามารถของผู้ตัดสินใจคนใดคนหนึ่ง นอกจากนี้ เนื่องจากข้อเสนอที่เป็นทางเลือกทุกอย่างถูกประเมินโดยผู้บริหารระดับสูงหลายๆคน การตัดสินใจโดยขาดการพิจารณาอย่างรอบคอบจะเกิดขึ้นน้อยมาก
2. การประสานงานที่ดี ในการอภิปรายของคณะกรรมการ สมาชิกจะตระหนักถึงผลกระทบของกิจกรรมต่างๆของแผนงาน ที่มีต่อแผนงานอื่นๆมากยิ่งขึ้น ด้วยความตระหนักดังกล่าวนี้ ทำให้พวกเขาเต็มใจประสานงานกับทุกแผนงาน เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายโดยส่วนรวมขององค์กร
3. การยอมรับมีมากขึ้น เหมือนกับสมาชิกของกลุ่มอื่นๆ สมาชิกของคณะกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการแก้ปัญหาของคณะกรรมการมากเท่าไร พวกเขาจะผูกพันพวกเขากับแผนงานของพวกเขา ในการดำเนินการตัดสินใจของคณะกรรมการมากยิ่งขึ้น
4. การฝึกอบรมผู้บริหาร คณะกรรมการช่วยการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงที่มีอายุไม่มาก ให้เปลี่ยนแปลงความเห็นที่จำกัดอยู่เฉพาะแผนงานให้กว้างขึ้น ผู้บริหารเหล่านี้จะเรียนรู้เพื่อให้ความเห็นอย่างกว้างๆ ในปัญหาที่วันหนึ่งอาจจะต้องเผชิญ
5. การกระจายอำนาจ เรามีสิ่งต่างๆเป็นจำนวนมากที่อาจจะกระทำได้อย่างรวดเร็ว และมีความยุ่งยากน้อยกว่าภายใต้อำนาจหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป อาจจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ผิด ความลำเอียงและการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ การกระจายความรับผิดชอบระหว่างสมาชิกของคณะกรรมการ จะช่วยลดโอกาสที่อำนาจจะอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป นอกจากนี้ คณะกรรมการช่วยลดโอกาสที่บุคคลที่ได้รับผลกระทบทางลบจากการตัดสินใจของคณะกรรมการ จะร้องเรียนเกี่ยวกับความลำเอียงหรือความไม่เป็นธรรม เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน

ข้อเสียของคณะกรรมการ

1. การสูญเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากความมุ่งหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งของคณะกรรมการคือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างกัน การประชุมคณะกรรมการทำให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์การเป็นจำนวนมากในรูปของเวลาและค่าใช้จ่าย

2. การครอบงำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เนื่องจากคณะกรรมการที่เป็นทางการถูกดำเนินการประชุมโดยผู้นำที่เป็นทางการ โดยปกติเป็นผู้บังคับบัญชาของสมาชิกของคณะกรรมการคนอื่นๆ ผลเสียที่เกิดขึ้นคือ กลุ่มอาจจะถูกครอบงำโดยผู้นำ การครอบงำจะจำกัดความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการ

3. การขาดความรับผิดชอบ เนื่องจากไม่มีสมาชิกของคณะกรรมการคนใดมีความรู้สึกรับผิดชอบการตัดสินใจของคณะกรรมการ สมาชิกอาจจะมีความระมัดระวังน้อยกว่าในกรณีที่พวกเขาต้องรับผิดชอบส่วนบุคคล นอกจากนี้ถ้าการตัดสินใจของคณะกรรมการถูกนำไปใช้อย่างผิดพลาดแล้วสมาชิกจะไม่พยายามเอาชนะความยุ่งยากต่างๆ เหมือนกับพวกเขาอยู่ภายในสถานการณ์ที่ต้องรับผิดชอบส่วนบุคคล

การใช้คณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากคณะกรรมการมีบทบาทสำคัญภายในองค์การ ผู้บริหารต้องเรียนรู้การใช้คณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางต่างๆในการบริหารคณะกรรมการคือ

1. ระเบียบวิธีปฏิบัติของการประชุมคณะกรรมการ
2. แนวทางของประธานคณะกรรมการ
3. แนวทางของสมาชิกของคณะกรรมการ

คณะกรรมการแตกต่างกันเป็นอย่างมากทางด้านหน้าที่และกิจกรรมของพวกเขา ดังนั้นแนวทางดังกล่าวนี้อาจจะไม่เหมาะสมในทุกกรณีไป ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะให้ความสำคัญกับคณะกรรมการแก้ปัญหาโดยเฉพาะ

1. ระเบียบวิธีปฏิบัติ

1.1 เป้าหมายของคณะกรรมการควรจะทำให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะเขียนไว้ เพราะว่าสิ่งเหล่านี้ช่วยลดเวลาที่คณะกรรมการต้องใช้ในการอภิปรายว่า คณะกรรมการควรจะทำอะไรบ้าง

1.2 เราควรพิจารณาถึงขนาดของคณะกรรมการที่ดีที่สุดในกรณีที่มีสมาชิกละหว่าง 5 คน ประโยชน์ของกลุ่มงานอาจจะน้อยลง ถ้าหากว่าสมาชิกมีมากกว่า 10 คน หรือ 15 คน คณะกรรมการอาจจะมีขนาดใหญ่เกินไป ถึงแม้ว่าขนาดจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ก็ตาม จำนวนสมาชิกของคณะกรรมการส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 5-10 คน

1.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการต้องระบุไว้ คณะกรรมการเพียงแต่วิเคราะห์ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะเท่านั้นหรือ หรือ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามการตัดสินใจหรือไม่

1.4 บุคคลที่เป็นประธาน ควรจะได้รับการคัดเลือกบนพื้นฐานของความสามารถของเขาเกี่ยวกับการดำเนินการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ เขาต้องสามารถกระตุ้นสมาชิกของคณะกรรมการทุกคนให้มีส่วนร่วม และพยายามไม่ให้การประชุมต้องล่าช้าลงด้วยเรื่องราวที่ไม่เกี่ยวข้อง

1.5 การแต่งตั้งเลขานุการถาวรปฏิบัติงานทางด้านการติดต่อสื่อสาร

1.6 วาระการประชุมและเอกสารต่างๆ ของการประชุม ควรจะส่งให้กับสมาชิกของคณะกรรมการก่อนการประชุม เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาอ่านวาระการประชุมและเอกสารต่างๆ ล่วงหน้า การอภิปรายจะตรงประเด็นมากยิ่งขึ้นและพร้อมในการให้ข้อเสนอแนะ

1.7 การประชุมควรจะเริ่มตรงเวลา และเวลาปิดการประชุมควรจะประกาศตั้งแต่ตอนต้นการประชุม

2. แนวทางสำหรับคณะกรรมการ

การศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการส่วนใหญ่พบว่า ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการถูกดำเนินการได้ดีแค่ไหน ประธานคณะกรรมการมีบทบาท เพราะกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นทางการหลายๆอย่างข้างต้น และเป็นผู้ควบคุมขั้นตอนและอภิปรายของคณะกรรมการ หน้าที่ประการแรกของประธานกรรมการ คือ ประธานและสมาชิกของคณะกรรมการต้องทำความเข้าใจกับปัญหา ก่อน ประธานควรจะกำหนดวาระการประชุมและตารางเวลาการประชุมของคณะกรรมการเป็นการล่วงหน้า

ในการใช้ประโยชน์คณะกรรมการอย่างเต็มที่ ประธานต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกของคณะกรรมการทุกคน ประธานควรจะใช้กลวิธีเพื่อไม่ให้มีการอภิปรายที่เป็นการผูกขาด ประธานต้องกระตุ้นสมาชิกที่ไม่ค่อยจะพูด ด้วยการถามคำถามโดยตรงกับสมาชิก

ประการสุดท้าย ประธานต้องพยายามทำให้การอภิปรายของคณะกรรมการอยู่ในประเด็นให้มากที่สุด พวกเขาสามารถกระทำได้โดยสรุปการอภิปราย

3. แนวทางสำหรับสมาชิกและคณะกรรมการ

ตามทัศนะคติของ Jay Hall กระบวนการตัดสินใจโดยกลุ่มมีความมุ่งหมายเบื้องต้นอย่างหนึ่ง คือ การแก้ไขความขัดแย้งเพื่อให้มีความเห็นสอดคล้องกัน เขาได้ให้ความหมายของความเห็นสอดคล้องว่า เป็นภาระที่สมาชิกแต่ละคนยอมรับการตัดสินใจของกลุ่ม Hall ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทาง เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มมีความเป็นสอดคล้องกัน คือ

3.1 ถ้าหากว่าการอภิปรายของสมาชิกบางคนช้าลงด้วยประเด็นใดๆก็ตาม อย่าถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องมีการแพ้หรือชนะของบุคคลที่เกี่ยวข้อง จงพยายามหาทางเลือกที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดต่อไป

3.2 จงอย่ายอมให้กับประเด็นอื่นๆ เพื่อความสามัคคี เราควรจะยอมรับเฉพาะผลลัพธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลเท่านั้น

3.3 จงพยายามหลีกเลี่ยงเทคนิคที่ไม่เป็นไปตามเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้ง เช่น การใช้เสียงข้างมาก การโยนเหรียญ การต่อรอง และการฉ้อฉล

เกณฑ์ที่จำเป็นของกลุ่มที่มีประสิทธิผล (ธงชัย สันติวงษ์.2538:190)

เกณฑ์เฉพาะที่จำเป็นยิ่งสำหรับการเป็นทีมงานที่มีประสิทธิผล ที่จะช่วยชี้ให้เห็นถึงการทำงานที่ราบรื่นของกลุ่มว่า มีเพียงใด (มากกว่าที่จะเป็นการวัดประสิทธิผลของกลุ่มในขั้นสุดท้ายที่ปรากฏออกมา) ก็คือ การดูถึงเกณฑ์เฉพาะหน้า 3 ประการ คือ

1. ระดับของความพยายาม ของสมาชิกของกลุ่มที่ทุ่มเทให้กับงาน
2. ขนาดของความรู้และทักษะ ที่มีอยู่ภายในกลุ่ม ที่จะมิ่วใช้ทำงาน และ
3. ความเหมาะสมของกลยุทธ์การปฏิบัติงาน ที่กลุ่มนำมาใช้เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงไป

ถ้าหากผู้บริหารคนใดสามารถสร้างเกณฑ์ดังกล่าวนี้ให้ครบในระดับที่เหมาะสมแล้ว กลุ่มก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่ากลุ่มดังกล่าวจะทำงานชนิดใดอยู่ก็ตาม ประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากกลุ่มอาจเป็นอะไรหลายอย่าง เช่น อาจทำให้สมาชิกของกลุ่มทำงานขยันขันแข็งยิ่งขึ้น จนสามารถทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันตามเวลาที่กำหนด หรือในอีกทางหนึ่ง คือ การเพิ่มคนที่มีทักษะความรู้เข้าไปในกลุ่มโดยผสมผสานทักษะของสมาชิกกลุ่มที่แปลกใหม่เข้าไป ก็ย่อมจะทำให้แน่ใจได้ว่า กลุ่มจะมีความรู้ ความสามารถหลากหลาย จนสามารถรับมือกับงานที่ยากๆ ได้

สรุป

การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจโดยคณะกรรมการจะมีประสิทธิภาพดีกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลกลุ่มงาน และคณะกรรมการ ภายในองค์กรมี 4 ประเภท คือ

1. กลุ่มงานเฉพาะกิจ
2. คณะกรรมการประจำ
3. คณะกรรมการอำนวยการ
4. คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้บริหารต้องเรียนรู้การใช้คณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการบริหาร
คณะกรรมการ ดังนี้

1. ระเบียบวิธีปฏิบัติ ของการประชุมคณะกรรมการ
2. แนวทางของประธานคณะกรรมการ
3. แนวทางของสมาชิกของคณะกรรมการ

เกณฑ์เฉพาะที่จำเป็นสำหรับการเป็นทีมงานที่มีประสิทธิผล คือการพิจารณาเกณฑ์เฉพาะ
หน้า 3 ประการ คือ

1. ระดับของความพยายาม ของสมาชิกของกลุ่มที่ทุ่มเทให้กับงาน
2. ขนาดของความรู้ และทักษะ ที่มีอยู่ภายในกลุ่ม ที่จะมีไว้ใช้ทำงาน
3. ความเหมาะสมของกลยุทธ์ การปฏิบัติงานที่กลุ่มนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มี
ความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุก ทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มี
ความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่า
นั้นแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย

การจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย ใช้อยู่ในปัจจุบันมี 2 ลักษณะ คือ

1. การจัดสวัสดิการในลักษณะบังคับ ได้แก่ การจัดสวัสดิการซึ่งกฎหมายกำหนดขึ้น โดย
คำนึงมาตรฐานและความจำเป็นให้นายจ้างทุกแห่งต้องจัดทำ เช่น กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาด
ห้องน้ำ ห้องส้วม จำนวนที่เพียงพอ ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล แพทย์พยาบาล การจัด
ให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงานรวมทั้งการจัดให้มีระบบประกันสังคม เพื่อช่วยเหลือลูก
จ้างที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เป็นต้น

2. การจัดสวัสดิการในลักษณะไม่บังคับ ได้แก่ การจัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมาย
กำหนดการได้มาของสวัสดิการในลักษณะนี้จะได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือนายจ้างจัดให้
เพื่อตอบแทนการทำงานหรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาวซึ่งอาจแยกได้ดังนี้

- 2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน เงินรางวัลต่างๆ โบนัส เงินสะสม
ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ

- 2.2 สวัสดิการที่มีใช้ตัวเงินโดยตรง เช่น การให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่ม
พูนความรู้ การจัดนันทนาการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในลักษณะต่างๆ

2.3 สวัสดิการที่จัดให้กับครอบครัวของลูกจ้าง เช่น เงินช่วยเหลือบุตร การรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานบวช งานแต่ง เงินฌาปนกิจ เป็นต้น

2.4 สวัสดิการในด้านสุขภาพ ได้แก่ การจัดตรวจสุขภาพ ให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย ให้ความรู้ด้านยาเสพติด และโรคติดต่อต่างๆ

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับทำให้เกิดประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. ช่วยลดความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน
3. ช่วยให้คนงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. เกิดความรู้สึกรักในองค์กรว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ
5. เป็นการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน
6. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของลูกจ้าง
7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน
8. ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวมีความสุขสบาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

หลักการของสวัสดิการ

การให้สวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักการให้ไว้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ให้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ทราบ การที่จะได้สวัสดิการเหล่านี้จะต้องมีเงื่อนไขอะไรเสียก่อนเพื่อทุกคนจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง หลักเกณฑ์ควรกำหนดให้เป็นที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบทั่วกัน
2. ให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ไว้อยู่แล้วจะต้องพิจารณาให้ดีกว่ากฎหมายกำหนดให้ไว้อย่างไร และอย่างน้อยก็ต้องเป็นไปตามนั้น
3. ให้โดยทั่วถึงกัน สวัสดิการจะต้องให้อย่างมีความทั่วถึงกัน คือพยายามที่จะต้องให้ความทั่วถึงเท่าที่ขอบเขตและลักษณะของสวัสดิการจะกำหนดไปถึง
4. ให้โดยเท่าเทียมกัน เป็นหลักการสำคัญเพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้
5. ให้โดยนายจ้างฝ่ายเดียว การให้สวัสดิการก็คือการให้โดยแท้ มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยนกัน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ ลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้เพื่อเป็นการให้ที่

สมบูรณ์ การให้จะต้องมีหลักเกณฑ์ แต่ไม่ได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการนั้นจะต้องมีการให้กันก่อน

6. ให้อย่างต่อเนื่อง การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่องแสดงถึงนโยบาย และการปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวาไม่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามีความแน่นอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง

7. ให้โดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน หลักการให้สวัสดิการ คือการให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน การทำงานไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการ แต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ

8. ให้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุเพื่อหวังผลที่จะให้เกิดหรือที่เรียกว่า วัตถุประสงค์ การให้โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด แสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ

9. ให้เกิดผลดีแก่งาน ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยิ่งก็คือ การทำงานที่ดีขึ้นของคนทำงาน โดยทั่วกัน คนรักงานขึ้นรับผิดชอบต่องานขึ้นเสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น

แนวทางการปรับปรุงสวัสดิการ มีดังนี้

1. ควรเป็นงานร่วมกันทั้งสองฝ่ายบริหารและฝ่ายคนทำงาน
2. ควรมีการสำรวจวิจัยถึงผลที่ได้รับ ยังเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายหรือไม่ คำนึงค่านายจ้างที่ต้องแบกภาระ หรือตรงกับความเป็นของลูกจ้างหรือไม่อย่างไร ถ้ามีการประเมินผลแล้วจะทำให้มีช่องทางที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสวัสดิการให้ไปสู่ความเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. ควรเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของสวัสดิการกับการเพิ่มผลผลิต
4. ควรเลือกการให้สวัสดิการเป็นเรื่องรองจากการให้ค่าจ้าง
5. สวัสดิการบางรูปแบบน่าจะเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง
6. ไม่ควรให้สวัสดิการเป็นตัวเร่งการทำงานจนอาจทำให้เกิดอันตราย
7. ควรขยายจากการให้สวัสดิการทางรูปธรรมไปสู่การให้ทางด้านจิตใจด้วย การให้สวัสดิการควรจะคิดถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นในทางจิตใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ
8. ควรขยายสวัสดิการไปถึงการพัฒนาและการบรรเทาทุกข์แก่คนในครอบครัว
9. ควรมีเจ้าหน้าที่สวัสดิการโดยเฉพาะ งานสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานบุคคล ถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง ควรจะได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการรับผิดชอบเรื่องนี้ไปต่างหาก ถ้าเห็นว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่ जरรร ไล่ประโยชน์ให้แก่องค์การได้ ก็ควรจะลงทุนด้วยการหาเจ้าหน้าที่ทำงานในด้านนี้โดยเฉพาะ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ธงชัย สันติวงษ์.2530:58)

การที่สถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดมีความต้องการที่จะจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างของตน ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการ โดยรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิด และลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ การที่นายจ้างมีความเชื่อพื้นฐานหรือยึดแนวคิดการบริหารในรูปแบบใดจะส่งผลต่อสวัสดิการในรูปแบบนั้น เช่น จากความแตกต่าง ในแนวคิดการบริหารงานระหว่างการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ และการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารงานที่ยึดแนวคิดการบริหารงานที่ต่างรูปแบบกันจะทำให้สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับแตกต่างกันไป

ในแนวคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการผลิตการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องจักร เทคโนโลยี และลักษณะงานที่ทำ โดยที่ผู้บริหารมีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะมีได้ขึ้นกับการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้มีการใช้เครื่องจักร และเครื่องมือเข้ามาทำงานโดยได้ประสิทธิภาพที่สุด ดังนั้น แนวคิดการบริหารดังกล่าวจึงเป็นแนวคิดที่ให้ความสนใจต่องานที่ทำเป็นสำคัญ โดยมีสมมติฐานที่ยึดถือว่าคนทั่วไปมีความต้องการทางด้านตัวเงินเท่านั้นและจะเป็นเหตุผลในการที่จะมุ่งไฝหาเงินจากการทำงานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

และแนวคิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ เป็นแนวคิดการบริหารที่เน้นความสำคัญของคนงานเป็นสำคัญ โดยที่ผู้บริหารจะหันกลับมาให้ความสนใจกับปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะผู้บริหารมีความเชื่อว่างานทุกอย่างที่ทำไปจะสำเร็จได้อย่างดีต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำทั้งสิ้นนั้น การให้ผลตอบแทนด้วยเงินเพียงอย่างเดียว เช่น แนวคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์จึงเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้บริหารที่ยึดหลักแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ต้องมีความรู้ในความต้องการของคนงานว่าเขาเหล่านั้นยังมีความต้องการทางด้านจิตใจ การได้รับการพักผ่อน การได้มีโอกาสสร้างสรรค์และสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นได้อย่างเด่นชัดในรูปแบบสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับคนงาน

2. สภาพแรงงาน การเรียกร้องให้สถานประกอบกิจการจัดให้มีการจ่ายผลตอบแทนด้านสวัสดิการ ในรูปของสภาพแรงงาน จะมีอิทธิพลต่อองค์กรรมมากกว่าการเรียกร้องที่ลูกจ้างต่างคนต่างทำ จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการส่วนมากเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของสภาพแรงงานเป็นสำคัญ

3. ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการที่อยู่ห่างไกลจากเขตชุมชนมักจะมีรูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างจากสถานประกอบกิจการที่อยู่ใกล้ชุมชน เช่น สถานประกอบ

กิจการที่อยู่ห่างไกล จะจัดสวัสดิการประเภทรับ-ส่งพนักงาน ห้องอาหาร เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการตระหนักในความจำเป็น ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการกิจการในเขต อุตสาหกรรมนวนครจะจัดสวัสดิการรับ-ส่ง ให้กับลูกจ้างเป็นส่วนมาก

4. ขนาดของสถานประกอบการ เป็นที่ทราบกันดีว่าค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ในปัจจุบันเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงเช่นเดียวกับค่าใช้จ่ายอื่น ดังนั้นสถานประกอบการที่มีเงินลงทุนสูงและมีขนาดใหญ่ จะสามารถจัดสวัสดิการได้มากกว่าสถานประกอบการที่มีเงินลงทุนน้อยและขนาดเล็ก เช่น สถานประกอบการกลุ่มน้ำมัน จะมีการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทั้งในรูปค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่า สถานประกอบการกลุ่มอื่น เป็นต้น

สรุป

สวัสดิการ คือการดำเนินงาน โดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน

การจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย ใช้อยู่มี 2 ลักษณะ คือ

1. การจัดสวัสดิการ ในลักษณะบังคับ ได้แก่ การจัดสวัสดิการซึ่งกฎหมายกำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงมาตรฐาน และความจำเป็นต้องจัดให้ เช่น ห้องน้ำ ห้องพยาบาล อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายจากการทำงาน

2. การจัดสวัสดิการในลักษณะไม่บังคับ ได้แก่ การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ซึ่งได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือนายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น ค่าครองชีพ เงินโบนัส เงินสะสม เงินช่วยเหลือต่างๆ การตรวจสุขภาพ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ มีดังนี้

1. แนวคิด และลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง
2. สหภาพแรงงาน
3. ที่ตั้งของสถานประกอบการ
4. ขนาดสถานประกอบการ

ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (สุรพล พยอมแย้ม.2541:286-297)

“อาชีวอนามัย” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Occupational Health” ในภาษาไทยนั้น อาชีวอนามัยเป็นคำสมาสระหว่างคำว่า อาชีวะ หรืออาชีพ กับคำว่า “อนามัย” ซึ่งสามารถที่จะให้คำจำกัดความของคำว่า “อาชีวอนามัย” ได้คือ

“อาชีวอนามัย” หมายถึง ศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวกับการป้องกัน ส่งเสริม คุ้มครอง และธำรงรักษาไว้เพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพทุกอาชีพ มีสภาวะอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี

นายแพทย์ชิน โอสธ หัสบำเรอ ได้ให้ความหมายของคำอาชีวอนามัยว่า “อาชีวอนามัย” หมายถึง “การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบการอาชีพการงาน”

ความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใดๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวมๆ กันว่า “อุบัติเหตุ (accident)” และอุบัติเหตุนี้เอง นับเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความสูญเสียอย่างมากมาย ความสูญเสีย (loss) ที่เกิดจากอุบัติเหตุ นั้นอาจสรุปได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

1. สูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อาการบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต
2. สูญเสียด้านทรัพย์สิน เช่น เครื่องจักรพัง เกิดการระเบิดหรือไฟไหม้สิ่งของต่าง ๆ
3. สูญเสียผลผลิต เช่น การหยุดชะงักของกระบวนการผลิต คุณภาพของสินค้าที่ผลิต
4. สูญเสียรายได้หรือผลกำไร เช่น ไม่สามารถผลิตของได้ตามกำหนด ต้องซื้อสินค้าหรือเครื่องจักรทดแทน

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

การเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดความสูญเสียในงานอุตสาหกรรมนั้นมาจากความประมาท (careless) ดังนั้นหากต้องการสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ผู้บริหารสถานประกอบการควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านบุคคล

ความบกพร่องของบุคคลที่เป็นสาเหตุหลักอันทำให้เกิดอุบัติเหตุโดยง่าย แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มปัญหา ได้แก่

- 1.1 ขาดความรู้และความชำนาญงาน (lack knowledge or skill)
- 1.2 ขาดการจูงใจที่เหมาะสม (improper motivation)
- 1.3 ขาดความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ (physical or mental problem)

ซึ่งอาจจะมีอาการเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อขาดความสมบูรณ์แล้วโอกาสของการเกิดอุบัติเหตุก็มีได้มากเท่าๆ กับมีอาการหนัก

2. องค์ประกอบด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานที่خابกพร่องและนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุโดยง่าย แบ่งได้เป็น 4 กลุ่มปัญหาได้แก่

- 2.1 การขาดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม (Inadequate work standards)
- 2.2 ขาดการออกแบบและการบำรุงรักษาที่ดี (inadequate design and maintenance)
- 2.3 อุปกรณ์หรือเครื่องจักรในการทำงานหมดสภาพ (normal wear and tear)
- 2.4 การใช้ของผิดหลักวิธี (abnormal usage) ซึ่งรวมถึงการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ไม่ตรงกับงานปฏิบัติ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

- 3.1 ระดับอุณหภูมิ บริเวณสถานปฏิบัติการ (degree temperature)
- 3.2 ความเร็วหรืออัตราเร่งของงาน (working speed)
- 3.3 ระดับเสียง (noise level)
- 3.4 ระดับแสงสว่าง (light level)
- 3.5 อายุการทำงานและประสบการณ์การทำงาน (age and experience)
- 3.6 สุขภาพร่างกาย (physical health)
- 3.7 ขวัญและกำลังใจ (working morale)

สาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในสังคมไทย มีพื้นฐานที่เป็นต้นเหตุอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว
2. สังคมไทยยังมีความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในทิศทางที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เช่น มุ่งความสะดวกสบายมากกว่าความปลอดภัยไว้ก่อน และยังให้ความสำคัญกับโชคเคราะห์หรืออิทธิพลลี้ลับในระดับสูง

3. เจ้าของหรือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ยังคงเห็นว่าการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ทำให้เกิดความสิ้นเปลือง และมีค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนการผลิตสูง

4. การให้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการผลิตงานอุตสาหกรรมโดยที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงข้อปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ

5. ความมีวินัยในการปฏิบัติงาน และการเคารพในกฎเกณฑ์ รวมทั้งสิทธิและหน้าที่อื่นๆ ในสังคมไทยเป็นที่ยอมรับกันว่าอยู่ในระดับต่ำ โอกาสของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานก็มีอัตราสูงเป็นเงาตามตัว

จากพื้นฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยเช่นนี้ การสร้างระบบความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการอุตสาหกรรมจึงมีความจำเป็นกับทุกแห่ง และจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

สม่ำเสมอ การปรับปรุงระบบความปลอดภัยให้เป็นมาตรฐานมากขึ้น จะต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน 3 ด้าน ดังนี้

1. สร้างพื้นฐานความปลอดภัยในอาชีพ และสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้ดี
2. ให้การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
3. จัดการบริหารงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ผู้บริหารโรงงานหรือสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำเป็นต้องกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้แน่นอน และชัดเจนเป็นเบื้องต้น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

หลักการพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานประกอบการจำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอมีดังต่อไปนี้

- หลักการที่ 1 ความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ แสดงถึงความบกพร่องหรือผิดพลาดในการบริหาร และการจัดการ ไม่ใช่เป็นข้อบกพร่องของคน (ผู้ปฏิบัติงาน) แต่เพียงฝ่ายเดียว
- หลักการที่ 2 ความสูญเสียที่เกิดขึ้นในหลายๆ สถานการณ์หรือในบางสภาพแวดล้อม สามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้า และควบคุมได้เสมอ การบริหารงาน หรือการจัดการจะเป็นส่วนควบคุมความสูญเสียได้มากถึง 80% ขณะที่คนหรือผู้ปฏิบัติงานเองจะสามารถควบคุมได้เพียงร้อยละสิบ
- หลักการที่ 3 การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เป็นภาระกิจหลักของฝ่ายบริหาร เช่นเดียวกับภาระกิจด้านอื่นๆ การสร้างความปลอดภัยต้องกระทำเป็นระบบที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุผล มีการวางแผน และการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ มีการควบคุมดูแล และการประเมินผลที่ชัดเจน
- หลักการที่ 4 กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบงานสร้างความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีกรอบอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดให้กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบนี้มีเป้าหมายของการปิดกั้นหรือลดความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยให้มากที่สุด
- หลักการที่ 5 ค้นหาสาเหตุ และข้อบกพร่องของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จนสามารถระบุเป็นบ่งชี้ได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านของสาเหตุหรือต้นตอที่เกิดความไม่ปลอดภัย และด้านการควบคุมที่มีประสิทธิภาพที่จะปิดกั้นความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้ง

ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม (industrial safety) เป็นหลักการที่การบริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการทุกแห่งให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะหากสามารถควบคุมความสูญเสียในการผลิตอันเนื่องมาจากความไม่ปลอดภัยหรืออุบัติเหตุได้แล้ว ประโยชน์ที่เกิดขึ้นที่เห็นได้ชัดคือ

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้น
2. ต้นทุนการผลิตลดลง
3. กำไรเพิ่มขึ้น
4. เป็นปัจจัยจูงใจ
5. การรักษาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในสถานประกอบการ (วิระพงษ์ เถлимจิระรัตน์ และ วิฑูรย์ สิมะโชคติ.2528:100)

1. อายุ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความระมัดระวัง มีความชำนาญในงาน และมีจิตสำนึกในความระมัดระวังต่างกัน ทั้งนี้ เพราะในแต่ละบุคคลมีธรรมชาติของอุปนิสัย และพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างเด่นชัด ได้แก่ แรงงานเยาวชน และแรงงานบุคคลสูงอายุ ซึ่งแรงงานเยาวชน ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 12 ปีถึง 15 ปี เป็นผู้ที่ไม่มีความพร้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และฝีมือ ส่วนแรงงานบุคคลสูงอายุ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป บุคลากรสูงอายุ เป็นบุคคลที่มีความระมัดระวังและความชำนาญในงานสูง ประสบการณ์ และจิตสำนึกในการระมัดระวังสูง มีความสุขุมและยับยั้งชั่งใจดี มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์แม่นยำกว่า จากลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้บุคลากรสูงอายุมิ้อตราการเกิดอุบัติเหตุภัยน้อยกว่า บุคลากรอายุน้อย และอุบัติเหตุภัยส่วนใหญ่ของบุคลากรสูงอายุมามากจากเหตุสุดวิสัย เช่น หมดกำลัง อ่านค่าผิดพลาด หกล้ม เป็นต้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากความประมาทหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่เกิดจากความบกพร่องทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่

2. การศึกษา การให้การศึกษาหรือฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เป็นมาตรการที่ให้ผลรวดเร็ว และเห็นได้ชัด เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำและรู้วิธีทำงานที่ปลอดภัยแล้ว โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุภัยจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยก็หมดไป การสูญเสียก็ลดน้อยลง อีกทั้งเป็นการลดล้างทัศนคติเก่าๆที่ว่า อุบัติภัยเป็นเรื่องของโชคเคราะห์ เป็นคราวเคราะห์ของผู้บาดเจ็บ พิจารหรือเป็นโชคดิของผู้รอดพ้นจากภัยนั้น เพราะแท้จริงแล้ว อุบัติภัยสามารถแก้ไขและป้องกันได้

การให้การศึกษาและการฝึกอบรมนี้ สามารถทำได้ทั้งในและนอกโรงงาน โดยส่งบุคลากรไปศึกษาหรือฝึกอบรมตามหน่วยงานต่างๆ หรือเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย โดยการชี้แนะฝึก

อบรมกันเองในโรงงาน หัวหน้างานหรือนุคลากรที่ทำงานมานานจนเกิดทักษะ เป็นผู้อธิบายหรือสาธิตให้นุคลากรใหม่ดู และให้นุคลากรใหม่ได้ฝึกทำด้วยตนเองภายใต้การควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน การฝึกอบรมนี้ ยังจำเป็นต่อนุคลากรที่เพิ่งเปลี่ยนย้ายงานมาจากแผนกอื่นด้วย และนอกเหนือจากการสอนให้นุคลากรรู้จักวิธีทำงานแล้ว สิ่งสำคัญคือ สอนให้เขารู้จักทำงานอย่างปลอดภัย ให้เรียนรู้ที่จะสังเกตเห็นอันตราย และหลีกเลี่ยงอันตราย จากความพลอดเล่ เหม่อล่อย ชุ่มช้ำม ลัดขิ้น ตอน ตัดสินใจผิด ลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดได้ เพราะการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดนั้น เป็นผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการเกิดอุบัติเหตุ กล่าวคือ บุคลากรใหม่และบุคลากรเก่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันนั้น

4. ขนาดของสถานประกอบกิจการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อจิตสำนึกในความปลอดภัยของบุคลากร กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาและเติบโตมาจากอุตสาหกรรมขนาดย่อม จนกลายเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เป็นโรงงานที่มีระบบการผลิต การควบคุมและกำจัดการกของเสียที่ถูกต้อง เพื่อการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูง มีพื้นที่มาก สามารถติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียได้ ส่วนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางมักจะเป็นโรงงานที่ผลิตเกี่ยวกับเรื่องของสินค้า เครื่องใช้ที่จำเป็น มีคนงานที่ใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีสภาพที่แออัด กระบวนการผลิตเกี่ยวข้องกับสารเคมีมีพิษมาก ใช้เทคโนโลยีระดับพื้นฐาน เงินทุนในการประกอบกิจการไม่สูงมากนัก ทำให้บางส่วนไม่สามารถปรับปรุงโรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากมีสภาพที่เล็กและเงินลงทุนในการประกอบกิจการต่ำ ทำให้เรื่องของระบบบำบัดกากของเสียไม่ดี มีมลภาวะมาก

สรุป

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง การสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ สรุปได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

1. สูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล
2. สูญเสียด้านทรัพย์สิน
3. สูญเสียผลผลิต
4. สูญเสียรายได้หรือผลกำไร

การเกิดอุบัติเหตุหรือการสูญเสียในงานอุตสาหกรรม มาจากความประมาท ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านบุคคล
2. องค์ประกอบด้านลักษณะงาน
3. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในสถานประกอบการ

1. อายุของบุคลากรที่ทำงาน
2. การศึกษาของบุคลากรที่ทำงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร
4. ขนาดของสถานประกอบการ

4. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีอายุประมาณ 30 ปี เกิดขึ้นเมื่อรัฐบาลดำเนินนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-2 (2504-2514) บริษัทที่เกิดขึ้นในช่วงแรกนี้ส่วนใหญ่ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ในบ้าน เช่น เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลมไฟฟ้า เป็นต้น โดยเป็นการนำชิ้นส่วนสำเร็จรูปนำมาประกอบ บริษัทที่ได้รับส่งเสริมการลงทุนในช่วงนี้มี 6 ราย เป็นผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ในบ้าน 4 ราย คือ ธานินทร์อุตสาหกรรม เนชั่นเนลไทย ชันโย อิตาชิ อีก 2 บริษัทผลิตอุปกรณ์การสื่อสาร คือ บริษัท เอลคอมริเชิซ ผลิตเครื่องรับส่งวิทยุ และ ไอ ที ที ประเทศไทยผลิตเครื่องรับโทรศัพท์ป้อนให้แก่องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยซึ่งผูกขาดการติดตั้งโทรศัพท์ในสมัยนั้น

นอกจากมาตรการส่งเสริมการลงทุนแล้ว รัฐบาลยังให้การคุ้มครองทางภาษี เพื่อช่วยเหลือผู้ผลิตในประเทศให้สามารถแข่งขันกับสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศได้ อากรเข้าสำหรับผลิตภัณฑ์ในหมวดเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูปมีอัตราสูงมากถึงร้อยละ 80-100 เพื่อจูงใจให้เกิดการผลิตสินค้าเหล่านี้ขึ้นในประเทศ บริษัทที่ไม่ได้รับส่งเสริมการลงทุนแต่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ได้แก่ บริษัท ไทยโตชิบา บริษัทก๊นยงอิเล็กทริก (ผลิตสินค้าภายใต้ยี่ห้อมิตซูบิชิ) และบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าฟิลิปส์ กล่าวได้ว่าการส่งเสริมการลงทุน และการคุ้มครองทางภาษี ทำให้เกิดอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นในประเทศด้วย

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3-4 (2514-2524) รัฐใช้นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมผลิตเพื่อส่งออก โดยการยกเว้นอากรขาเข้าเครื่องจักร และวัตถุดิบตลอดเวลาที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน สิทธิประโยชน์ดังกล่าวและค่าแรงถูก ทำให้บริษัทอเมริกาหลายแห่งเข้ามาตั้งโรงงานผลิตไอซีเพื่อส่งออก ได้แก่ บริษัท National Semiconductor บริษัท Honeywell-Synertex

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (2524-2529) เป็นช่วงที่ไทยกำลังประสบปัญหาการขาดดุลการค้าและการว่างงานอย่างมาก การส่งเสริมการลงทุนในช่วงนี้มุ่งที่จะดึงดูดเงินลงทุนจากต่างประเทศ และบรรเทาปัญหาการว่างงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการคัดเลือกเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่รัฐมุ่งส่งเสริม ในช่วงนี้มีโครงการที่ได้รับส่งเสริมการลงทุน และเปิดดำเนินการจำนวน 27 โครงการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2525-2529) และฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2530-2534) ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรม คือ การปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมเฉพาะประเภท นโยบายส่งเสริมการส่งออก นโยบายอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และอุตสาหกรรมในภูมิภาค รวมทั้งนโยบายปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ นโยบายปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมเฉพาะประเภทนั้น ได้ให้ความสำคัญแก่อุตสาหกรรมวิศวกรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมสาขานำเพื่อการสร้างงาน และพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทอื่น ในการอาศัยเทคโนโลยีจากอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการควบคุมการผลิต เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การผลิตแผงวงจรรวม (integrated circuit) ตลอดจนการผลิตตัวเก็บความจุในคอมพิวเตอร์ (disk drive) ที่ใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือ และเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการควบคุม ดังนั้น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นอุตสาหกรรมที่รัฐบาลมุ่งส่งเสริมให้มีการลงทุนกันอย่างกว้างขวางมีมูลค่าการส่งออกสูงสุดเป็นอันดับ 1 ของสินค้าสำคัญ 10 อันดับแรกของประเทศ โดยอัตราการขยายตัวเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 30 ต่อปี ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ และมูลค่าการส่งออกสูงถึง 5.5 แสนล้านบาทในปี พ.ศ. 2541 (กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์.2542:113)

ตาราง 1 สถิติมูลค่าการส่งออกสินค้า 10 อันดับแรก ของปี 2537-2541

สินค้าประเภทผลิตภัณฑ์	มูลค่าการส่งออก:ล้านบาท					อัตราการขยายตัว:ร้อยละ			
	2537	2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	2541
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ (อิเล็กทรอนิกส์)	94,590.2	131,241.9	167,673.9	220,302.7	320,538.3	38.7	27.8	31.4	45.5
2. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	100,679.3	102,019.3	79,875.4	97,135.9	123,135.5	1.3	-21.7	21.6	26.8
3. แผงวงจรไฟฟ้า (อิเล็กทรอนิกส์)	45,310.8	58,181.8	58,538.6	75,837.7	93,833.3	28.4	0.6	29.6	23.7
4. ข้าว	39,187.3	48,626.8	50,734.8	65,093.4	86,806.2	24.1	4.3	28.3	33.4
5.ยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	33,348.6	27,760.6	29,530.9	48,419.6	68,352.6	-16.8	5.3	65.6	41.2
6. อาหารทะเลกระป๋อง	31,995.8	33,294.8	34,244.3	49,309.3	67,953.7	4.1	2.9	44.0	37.8
7. กุ้งสดแช่เย็น แช่แข็ง	49,155.6	50,302.0	43,404.5	47,183.9	58,343.3	2.3	-13.7	8.7	23.7
8.เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ (อิเล็กทรอนิกส์)	28,031.9	31,589.2	34,626.8	43,578.8	58,058.8	12.7	9.6	25.9	33.2
9. อัญมณีและเครื่องประดับ	47,088.7	52,498.6	54,272.9	55,622.3	57,356.5	11.5	3.4	2.5	3.1
10. ยางพารา	41,824.0	61,260.7	63,373.0	57,450.0	55,412.9	46.5	3.4	-9.3	-3.5

ที่มา: ศูนย์สถิติการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร.2542:113

มีการจำแนกชนิดของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. เครื่องใช้ในครัวเรือน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ วีซีโอ เครื่องเสียง (เครื่องเล่นเทป แอมป์ไฟฟ้า เฮอร์ ฯลฯ) เตาอบไมโครเวฟ เป็นต้น
2. เครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เวิร์คสเตชัน มินิคอมพิวเตอร์ เมนเฟรมคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น
3. อุปกรณ์โทรคมนาคม เช่น โทรศัพท์ ตู้ชุมสาย โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์สวิตชิง เป็นต้น
4. เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ในงานอุตสาหกรรม เช่น อุปกรณ์ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร อุปกรณ์วัดและตรวจสอบผลิตภัณฑ์ วัตถุดิบ เครื่องจักร และกระบวนการผลิต เป็นต้น
5. ชิ้นส่วนย่อยๆ ของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่อาจจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งข้างต้นได้ เช่น แผงวงจรไฟฟ้า (IC) Printed Circuit Board (PCB) มินิบอลเบริง เป็นต้น

ตาราง 2 สถิติมูลค่าการส่งออก และอัตราการขยายตัวของกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์
จำแนกตามประเภทผลิตภัณฑ์

ประเภทผลิตภัณฑ์ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	มูลค่าการส่งออก:ล้านบาท			อัตราการขยายตัว:ร้อยละ		
	2539	2540	2541	2539	2540	2541
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และ ส่วนประกอบ (อิเล็กทรอนิกส์)	167,673.9	22,302.7	320,538.3	27.8	31.4	45.5
1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์	89,946.8	86,068.3	74,731.7	25.8	-4.3	-13.2
1.2 ส่วนประกอบ คอมพิวเตอร์	75,393.8	131,702.2	241,556.9	32.3	74.7	63.4
1.3 สายไฟคอมพิวเตอร์	2,333.2	2,532.2	4,249.7	-14.8	8.5	67.8
2. เครื่องคำนวณอิเล็กทรอนิกส์ (พินเครื่อง)	5,055.2	3,944.4	3,581.0	-24.9	-22.0	-9.2
3. แผงวงจรไฟฟ้า	58,538.6	75,837.7	93,833.3	0.6	29.6	23.7
4. วงจรไฟฟ้า	11,763.4	19,928.9	31,904.0	-15.9	70.7	60.1
5. คลับลูกป็นเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ (พินเครื่อง)	6,175.3	6,835.7	5,834.4	4.4	10.7	-14.6
6. มอเตอร์และเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (พินเครื่อง)	14,227.8	20,800.5	21,068.5	43.8	46.2	1.3
7. เครื่องโทรพิมพ์และโทรสาร	6,313.7	6,757.4	7,673.3	40.9	7.0	13.6
8. เครื่องโทรศัพท์และอุปกรณ์	5,132.8	6,862.1	12,057.0	3.9	33.7	75.7
8.1 เครื่องรับโทรศัพท์และอุปกรณ์	4,314.9	5,646.4	10,217.0	0.0	30.9	80.9
8.2 เครื่องตอบรับโทรศัพท์	817.9	1,215.7	1,840.0	30.5	48.6	51.4
9. เครื่องส่งวิทยุ โทรเลข	7,325.9	3,641.6	4,134.6	7.7	56.6	13.5
10. ส่วนประกอบอุปกรณ์สำหรับโทรศัพท์ และโทรเลข	2,621.5	3,281.1	3,197.3	91.0	25.2	-2.6
11. ไดโอด ทรานซิสเตอร์และอุปกรณ์ กึ่งตัวนำ (พินขึ้น)	16,562.0	22,072.4	28,901.5	65.7	33.3	30.9
11.1 อุปกรณ์กึ่งตัวนำ (พินขึ้น)	6,207.2	8,293.1	13,100.7	219.2	33.6	58.0
11.2 ทรานซิสเตอร์ (พินขึ้น)	6,358.2	9,557.6	12,250.7	44.6	50.3	28.2
11.3 ไดโอด (พินขึ้น)	1,615.0	1,307.6	981.8	12.2	-19.0	-24.9
11.4 ผลึกฟิโซอิเล็กทรอนิกส์ (พินขึ้น)	2,381.6	2,914.1	2,568.3	7.7	7.7	-11.9
12. หม้อแปลงไฟฟ้าและส่วนประกอบ	15,115.1	21,956.4	26,022.7	7.5	7.5	18.5
รวมทุกประเภทผลิตภัณฑ์	311,505.2	412,221.0	558,745.9	252.5	329.9	256.4
มูลค่าส่งออกรวม						

ที่มา: ศูนย์สถิติการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร.2541:60

5. เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้เขียนบทความ และทำการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอจะสรุปได้ดังนี้

นาลินี ศรีกสิกุล (2536:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยศึกษาการมีส่วนร่วมของลูกจ้างด้วยวิธีการวัดปริมาณมากน้อยของการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ระดับ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วม 4 ระดับ อยู่ในปริมาณค่อนข้างน้อย ลูกจ้างมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือ และคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมลดต้นทุนลงมาตามลำดับ ในส่วนของการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเองโดยฝ่ายลูกจ้างอยู่ในระดับที่ต่ำสุด ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมีดังนี้

1. อำนาจตัดสินใจของสถานประกอบการ ขึ้นอยู่กับเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบกิจการเท่านั้น
2. เทคโนโลยีการผลิตถูกแบ่งแยกเป็นส่วนๆ ลูกจ้างจึงถูกมอบหมายให้ทำงานในส่วนย่อยๆ ที่ลูกจ้างรับผิดชอบอยู่เท่านั้น
3. ผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าที่ผลิตตามคำสั่งซื้อจากต่างประเทศ ที่ถูกกำหนดรูปแบบและปริมาณไว้แล้ว
4. อุตสาหกรรมมีการแข่งขันสูงทำให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างเอง เพื่อลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด
5. ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยอมรับให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ ในสถานประกอบกิจการ

สุชาติ พูลทรัพย์ (2536:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา แนวคิดสวัสดิการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและบรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน ปัจจัยด้านสภาพแรงงาน ปัจจัยด้านสภาพแรงงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านปรัชญา และแนวคิดทางการบริหารงาน ปัจจัยที่ตั้งของสถานประกอบการ และปัจจัยด้านขนาดของสถานประกอบกิจการ

ประเภทการจัดสวัสดิการ บรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกาต่างมีการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย ได้แก่ การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้าง (โดยให้ไปรับบริการที่โรงพยาบาล โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้) การบริการตรวจสายตา การส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัย

การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านการศึกษา ที่พักอาศัย รถรับส่ง โรงอาหาร เป็นต้น

เมื่อทำการเปรียบเทียบสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกาในทุกประเภทปรากฏว่ามีการจัดสวัสดิการในจำนวนที่ใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ โดยทำการศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบระหว่างสวัสดิการที่มีอยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์ จากคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ร่วมกับกรมแรงงาน ปี พ.ศ. 2531 กับสถานประกอบการที่ไม่ได้รับรางวัลดังกล่าว ประเภทละ 1 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี และมีลักษณะต่างๆ ใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. ระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ ประเภทที่ได้รับรางวัล ดีกว่าแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัล โดยพิจารณาจากการบริหารงานบุคคล กิจกรรมร่วมของสถานประกอบการกับลูกจ้าง

2. ระบบสวัสดิการของสถานประกอบการ ประเภทที่ได้รับรางวัลจะมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลง กฎหมาย หลักในการจัดสวัสดิการที่ดีกว่า มีประเภทของสวัสดิการมากกว่า ลูกจ้างจึงมีความพอใจในสวัสดิการมากกว่า ดังนั้นระบบสวัสดิการของสถานประกอบการประเภทที่ได้รับรางวัล จึงดีกว่าระบบสวัสดิการของสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัล

3. สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก เพราะปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และลักษณะส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องต่อความพอใจในสวัสดิการ อันเป็นการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

4. ปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติได้แก่ ความพอใจของลูกจ้าง การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์

5. รัฐบาลควรเป็นผู้มีบทบาทในการจูงใจในเรื่องสวัสดิการ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการ โดยเน้นการจูงใจด้วยวิธีประชาสัมพันธ์ การสนับสนุน ช่วยเหลือแนะนำ มากกว่าการบังคับด้วยการออกกฎหมายซึ่งเป็นการจูงใจในเชิงลบ

พลดา เดชพลมาตย์ (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตเป็นสหภาพแรงงานตามลักษณะนายจ้าง และลักษณะกิจการ

2. สมาชิกสหภาพแรงงานให้ความร่วมมือในการจัดค่าบำรุงซึ่งเรียกเก็บโดยสหภาพเอง และสมาชิกให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

3. สหภาพแรงงานมีการพบปะกับสมาชิกอยู่เป็นประจำ ในขณะที่จะพบกับฝ่ายนายจ้าง เฉพาะเมื่อต้องการยื่นข้อเรียกร้องหรือต้องการปรึกษาหารือร่วมกัน

4. สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ล้วนดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือสมาชิกในลักษณะ ที่ต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ เป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้าง

5. สหภาพแรงงานมีการจัดกิจกรรมเสริม และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างในด้าน ปัญหาสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการเพิ่มบางส่วน แต่อยู่ใน ระดับที่ไม่สูงมากนัก

6. ปัญหาและอุปสรรคของสหภาพในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของลูกจ้าง ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในส่วนของนายจ้างซึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสหภาพแรงงาน ส่งผล ถึงการยอมรับและการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่างๆของสหภาพ ส่วนลูกจ้างสมาชิกไม่ ใครให้ความสนใจต่อการดำเนินงานและไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเท่าที่ควร

วิชัย โลสุวธรรมจินดา (2538:12) อธิบายว่า แรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ได้ผลกระทบ ต่อ กระบวนการบริหาร กระบวนการธุรกิจของนายจ้าง มีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งมีผลต่อสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติด้วย

ลำพันธ์ สววิเศษ (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพ และปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด สระบุรี พบว่าในสภาพการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดลำดับความจำเป็นใน การวางแผนความต้องการ บุคลากรในโรงเรียน และบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามขอบข่ายของงานในโรงเรียน โดยจัดตามความ สมควรใจ ตามคุณวุฒิ และสาขาวิชาเอก
2. ผู้บริหารใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจ
3. จัดให้บุคลากร ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ปัญหาในการบริหารงานของบุคลากรที่พบมาก คือ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอตามกฎเกณฑ์ที่กรมการฝึกหัดครูกำหนด การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานจึงทำได้ยาก เนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ และงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร

วิลเลียม (William.1997) ได้กล่าวถึงนโยบายความปลอดภัยสำหรับการบริหาร ต้องกำหนดขึ้นให้ชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หลักของการผลิต หรือบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร คือ กำไรรายได้ การบริหารความปลอดภัยในปัจจุบันเน้นหนักไปในทางด้านการกระบวนกรเชิงระบบมากขึ้น

อัลคอฟ (Alkov.1972:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อสภาพจิตใจคนงานซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ พบว่า การเปลี่ยนแปลงภายในชีวิตของคนงานย่อมมีผลต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ และการเกิดอุบัติเหตุได้

มาสโลว์ (Maslow.1960) ได้กล่าวถึง ความปลอดภัยสามารถใช้เป็นเครื่องจูงใจให้คนงานปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้ และจำเป็นต้องการแรงจูงใจอื่นอื่นเพื่อให้คนงานเข้าหาความปลอดภัยให้ได้

6. แนวคิดและทฤษฎี ที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปโดยยึดหลักเกณฑ์ การจัดกลุ่มปัจจัยเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 เป็นลักษณะสถานภาพของประชากร คือ ขนาดของสถานประกอบกิจการ การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ แนวคิดและลักษณะการบริหารของนายจ้าง คุณวุฒิของคณะกรรมการ ประสิทธิภาพของคณะกรรมการ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ ส่วนด้านที่ 2 เป็นปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการ ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการแนวคิดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะประชากร

1.1 ขนาดของสถานประกอบกิจการ(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2541:10-11) ได้แบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการเป็น 3 ขนาด คือ

1.1.1 สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 50-99 คน

1.1.2 สถานประกอบการกิจการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 100-499 คน

1.1.3 สถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 500 คน

วีรพล ศรีเลิศ (2534:140) และ รายงานพิเศษ (2534:70-71) สรุปได้ดังนี้

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะมีการพัฒนา และเติบโตมาจากอุตสาหกรรมขนาดย่อม จนกลายมาเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เป็นโรงงานที่มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัย การควบคุมและกำจัดกากของเสียถูกต้องเพื่อการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง มีพื้นที่มากสามารถติดตั้งระบบบำบัดกากของเสียได้

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เป็นโรงงานที่ผลิตเกี่ยวกับเรื่องของสินค้าเครื่องใช้ที่จำเป็น มีคนงานที่ใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีสภาพที่แออัด กระบวนการผลิตเกี่ยวข้องกับสารเคมีมีพิษมาก ใช้เทคโนโลยีระดับพื้นฐาน เงินทุนในการประกอบการไม่สูง ทำให้บางส่วนไม่สามารถปรับปรุงระบบบำบัดกากของเสีย หรือสภาพแวดล้อมได้

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เป็นโรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่เล็ก และเงินลงทุนในการประกอบการต่ำ ทำให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัย ระบบบำบัดกากของเสียไม่ดี มีมลภาวะมาก

ธงชัย สันติวงษ์ (2530:58) สรุปได้ดังนี้

ขนาดของสถานประกอบการ ขนาดใหญ่มีเงินลงทุนสูง จะสามารถจัดสวัสดิการได้มากกว่าสถานประกอบการ ที่มีขนาดเล็กมีเงินลงทุนน้อย เช่น สถานประกอบการกลุ่มน้ำมัน จะมีรายจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทั้งในรูปค่าจ้าง และสวัสดิการที่ดีกว่า สถานประกอบการกลุ่มอื่น

2. สหภาพแรงงาน

สุชาติ พูลทรัพย์ (2536:บทคัดย่อ) และ พลดา เดชพลมาตย์ (2538:บทคัดย่อ) สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ สหภาพแรงงานมีการจัดกิจกรรมเสริม และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง ในด้านปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการเพิ่มเติมบางส่วน แต่อยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก

3. แนวคิดและลักษณะบริหารงานของนายจ้าง

ธงชัย สันติวงษ์ (2530:57) สรุปได้ดังนี้

นายจ้างที่มีความเชื่อ พื้นฐาน และแนวคิดในการบริหารงาน รูปแบบต่างๆจะส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสวัสดิการ และความปลอดภัยแตกต่างกัน โดยแนวคิดการบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยการผลิตต่างๆที่เกี่ยวข้องในการผลิตการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องจักร เทคโนโลยี และลักษณะงานที่ทำ ผู้บริหารมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมีได้ ขึ้นอยู่กับการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร เข้ามาทำงานให้ได้ ประสิทธิภาพที่สุด ผู้บริหารจึงให้ความสนใจต่องานทำเป็นสำคัญ จึงยึดถือว่าคุณภาพมีความต้องการทางด้านตัวเงิน เท่านั้น

แนวคิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญของคนงานเป็นสำคัญ ให้ความสนใจกับปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะผู้บริหารมีความเชื่อว่างานทุกอย่างที่ทำ จะสำเร็จได้อย่างดีต้องอาศัยคนทำทั้งสิ้น ผู้บริหารที่ยึดหลักแนวคิดมนุษยสัมพันธ์จึงต้องมีความรู้ ในความต้องการของคนงานว่ายังมีความต้องการทางด้านจิตใจ การได้รับการพักผ่อน โอกาส สัมผัสและสังคมกับผู้อื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะสามารถสะท้อนให้เห็นได้เด่นชัดในการดำเนินงานด้าน สวัสดิการและความปลอดภัยที่นายจ้างจัดให้กับคนงาน

4. คุณวุฒิ ประสบการณ์ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530:190) สรุปได้ดังนี้

เกณฑ์เฉพาะที่จำเป็นสำหรับการเป็นคณะกรรมการที่มีประสิทธิผล จะช่วยชี้ให้เห็นถึงการดำเนินงานของคณะกรรมการว่าจะราบรื่น หรือมีอุปสรรคปัญหาเพียงใด มีเกณฑ์ 3 ประการ คือ

1. ระดับของความพยายาม ของสมาชิกกลุ่มทุ่มเทให้กับงาน
2. ขนาดของความรู้ (คุณวุฒิ) และทักษะ (ประสบการณ์) ที่มีอยู่ภายในกลุ่มที่จะมีไว้ใช้ในการทำงาน

3. ความเหมาะสมของกลยุทธ์การปฏิบัติงาน ที่กลุ่มนำมาใช้เพื่อปฏิบัติให้เสร็จลุ่วงไป

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า สถานภาพของสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ สภาพแรงงาน แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง และสถานภาพของคณะกรรมการ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ส่งผลต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในด้านสวัสดิการในสถานประกอบการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามความเห็นของ
ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งปฏิบัติงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์ และ
คอมพิวเตอร์จำนวน 63 โรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การดำเนินงานของคณะ
กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือเป็นข้อมูลสนับสนุน ในการพัฒนาการ
จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการทั่วไป

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการร่วมประชุมของคณะกรรมการ

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะความเห็นแก่
นายจ้าง

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ
การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัด
สวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ
แวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบกิจการ เช่น ขนาดของสถาน
ประกอบกิจการ การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ ลักษณะการบริหารงานของ
นายจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีว
อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานในสถานประกอบกิจการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการประชุม ของคณะกรรมการ

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการสำรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา รายงาน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดกฎระเบียบด้านความปลอดภัย เพื่อแสดงต่อนายจ้าง

3.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ แผนฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง

3.6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3.7 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการแนะนำ ฝึกสอน อบรม และกำกับดูแลลูกจ้าง ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่งหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการ

3.8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการรายงานผลปฏิบัติงานประจำปี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบทดสอบ มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ เอกสารงานวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถาม 2 ชุดดังนี้

3.2.1 ชุดที่ 1 ประกอบด้วย

3.2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบการ

3.2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการสวัสดิการ

ในสถานประกอบการ

3.2.1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากำหนดระดับคะแนน 4 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

มาก	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหามาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาอยู่น้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่มีปัญหา	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาไม่มีปัญหา	ให้ 1 คะแนน

3.2.1.4 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

3.2.2 ชุดที่ 2 ประกอบด้วย

3.2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบกิจการ

3.2.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

3.2.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากำหนดระดับคะแนน 4 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

มาก	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหา	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่มีปัญหา	หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาไม่มีปัญหา	ให้ 1 คะแนน

3.2.2.4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้แก่

3.3.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสวัสดิการแรงงาน ผู้อนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม คือ คุณเชียรสิทธิ์ สีนแสง ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ บริษัทริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด สำเร็จการศึกษาปริญญาโททางด้านแรงงานสัมพันธ์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.3.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้อนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม คือ คุณพุทธพร สุวรรณจรัส ผู้จัดการนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากมหาวิทยาลัยมหิดล

3.3.3 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทดสอบ และประเมินผล ผู้อนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม คือ อาจารย์ สุจิตต์ รักษ์เผ่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้กับโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ที่ไม่อยู่ในกลุ่มประชากร จำนวน 5 โรงงาน ได้แก่

3.4.1 บริษัท ทีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด

3.4.2 บริษัท นิเด็คอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.4.3 บริษัท ไทยนิสกา จำกัด

3.4.4 บริษัท เคอาร์ ฟรีซิสชั่น จำกัด (มหาชน)

3.4.5 บริษัท แมกเนคอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

โดยแจกแบบสอบถามโรงงานละ 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ชุดที่ 2 สำหรับประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 จำนวน 5 ชุด และแบบสอบถามชุดที่ 2 จำนวน 5 ชุด มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยแบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อทำเป็นฉบับสมบูรณ์ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และหนังสือแนะนำตัวจากผู้สนับสนุนการวิจัยที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมช่างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ต่อผู้บริหารโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นกลุ่มประชากรจำนวน 63 โรงงาน เพื่อตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร ด้วยตนเอง และระบุวันที่รับแบบสอบถามเมื่อถึงวันรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการโทรศัพท์ถึงผู้จัดการหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอรับแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543 ถึงเดือนมีนาคม 2543 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ครบ 63 โรงงาน จำนวน 126 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาระดับของสภาพปัญหาการดำเนินงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ของชุดที่ 1 และ ชุดที่ 2 เป็นรายชื่อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.00 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับไม่มีปัญหา

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) โดยใช้วิธีการของครอนบัทซ์ (Cronbach) คือ

$$\alpha = [k/(k-1)] [1 - (\sum S_i^2 / S^2)]$$

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.2.1 หาค่าร้อยละ

6.2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean)

6.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

μ	แทน ค่าเฉลี่ย
σ	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนคน

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และนำเสนอเป็นคำร้อยละ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 3-6

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของกลุ่ม
ประชากรจำแนกตามสถานภาพของสถานประกอบกิจการ

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ	
1	ขนาดของสถานประกอบกิจการ			
	50 - 99 คน	0	0	
	100 - 499 คน	7	11.10	
	500 คนขึ้นไป	16	25.40	
	1,000 คนขึ้นไป	40	63.50	
	รวม	63	100.00	
2	สภาพแรงงาน			
	มีสภาพแรงงาน	1	1.59	
	ไม่มีสภาพแรงงาน	62	98.41	
	รวม	63	100.00	
ตัวแปร		ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
3	แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของกิจการ			
	การบริหารงานเน้นการจ้างงานตลอดชีพ	63	14	22.20
	การบริหารงานตามระบบอาวุโส	63	26	41.30
	การบริหารงานที่เน้นความสามารถในงาน	63	61	96.80
	การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ	63	9	14.30
	การบริหารงานเป็นกลุ่ม	63	33	52.40
ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ				

จากตาราง 3 แสดงว่า

1. ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน
สถานประกอบกิจการ ที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป (ร้อยละ 25.40) และมีบุคลากร
ตั้งแต่ 1000 คนขึ้นไป (ร้อยละ 63.50)

2. ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่มีสภาพแรงงาน (ร้อยละ 98.41) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่มีนายจ้างมีแนวคิด ลักษณะการบริหารงานของกิจการเน้นความสามารถในงาน (ร้อยละ 96.80)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของกลุ่ม
ประชากรจำแนกตามสภาพของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1	วุฒิการศึกษา		
	ปวช.	2	3.20
	ปวส.	22	34.90
	ปริญญาตรี	36	57.10
	อื่นๆ	3	4.80
	รวม	63	100.00
2	ประสบการณ์		
	น้อยกว่า 1 ปี	2	3.20
	1 - 2 ปี	26	41.30
	2 - 3 ปี	21	33.30
	4 ปีขึ้นไป	14	22.20
	รวม	63	100.00
3	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ		
	น้อยกว่า 1 ปี	26	41.30
	1 - 2 ปี	37	58.70
	2 - 3 ปี	0	0
	4 ปีขึ้นไป	0	0
	รวม	63	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 57.10) ประสบการณ์ในการทำงานด้านสวัสดิการ 1-2 ปี (ร้อยละ 41.30) และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 1-2 ปี (ร้อยละ 58.70)

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพของสถานประกอบกิจการ

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ	
1	ขนาดของสถานประกอบกิจการ			
	50 - 99 คน	0	0	
	100 - 499 คน	7	11.10	
	500 คนขึ้นไป	16	25.40	
	1,000 คนขึ้นไป	40	63.50	
	รวม	63	100.00	
2	สภาพแรงงาน			
	มีสภาพแรงงาน	1	1.59	
	ไม่มีสภาพแรงงาน	62	98.41	
	รวม	63	100.00	
ตัวแปร		ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
3	แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของกิจการ			
	การบริหารงานเน้นการจ้างงานตลอดชีพ	63	14	22.20
	การบริหารงานตามระบบอาวุโส	63	26	41.30
	การบริหารงานที่เน้นความสามารถในงาน	63	61	96.80
	การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ	63	9	14.30
	การบริหารงานเป็นกลุ่ม	63	33	52.40
ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ				

จากตาราง 5 แสดงว่า

1. ประชานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป (ร้อยละ 25.40) และมีบุคลากรตั้งแต่ 1000 คนขึ้นไป (ร้อยละ 63.50)

2. ประชานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่มีสหภาพแรงงาน (ร้อยละ 98.41) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่มีนายจ้างมีแนวคิด ลักษณะการบริหารงานของกิจการเน้นความสามารถในงาน (ร้อยละ 96.80)

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของประชานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการ ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1	วุฒิการศึกษา		
	ปวช.	3	1.80
	ปวส.	21	33.30
	ปริญญาตรี	38	60.30
	อื่นๆ	1	1.60
	รวม	63	100.00
2	ประสบการณ์		
	น้อยกว่า 1 ปี	3	4.80
	1 - 2 ปี	27	42.90
	2 - 3 ปี	22	34.90
	4 ปีขึ้นไป	11	17.40
	รวม	63	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ		
น้อยกว่า 1 ปี	0	0
1 - 2 ปี	38	60.30
2 - 3 ปี	22	34.90
4 ปีขึ้นไป	3	4.80
รวม	63	100.00

ตาราง 6 แสดงว่า ประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 60.30) ประสบการณ์ในการทำงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 42.90) และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ 1-2 ปี (ร้อยละ 60.30)

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.1 วิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 7

2.2 ศึกษาความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านประชุมคณะกรรมการ ด้านให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะ ด้านประชาสัมพันธ์ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทาง โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 8-12

2.3 วิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 13

2.4 ศึกษาความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้ง 8 ด้านคือ ด้านประชุมคณะกรรมการ ด้านสำรวจ ด้านส่งเสริมสนับสนุน ด้านรายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปีโครงการ ด้านตรวจสอบ ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับ ดูแล และด้านรายงานผล โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 14-22

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

สถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการสวัสดิการ	N	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1 ขนาดของสถานประกอบกิจการ					
50 - 99 คน	-	-	-	-	-
100 - 499 คน	7	2.14	0.40	น้อย	1
500 คนขึ้นไป	16	2.07	0.30	น้อย	2
1,000 คนขึ้นไป	40	1.90	0.39	น้อย	3
รวม	63	2.04	0.37	น้อย	
2 สหภาพแรงงาน					
มีสหภาพแรงงาน	1	1.57	0.00	น้อย	2
ไม่มีสหภาพแรงงาน	62	1.99	0.37	น้อย	1
รวม	63	1.78	0.37	น้อย	

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของคณะกรรมการสวัสดิการ	N	μ	σ	ระดับ	อันดับ
3 แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของกิจการ					
การบริหารงานเน้นการจ้างงานตลอดชีพ	14	1.98	0.14	น้อย	2
การบริหารงานตามระบบอาวุโส	26	2.09	0.41	น้อย	1
การบริหารงานที่เน้นความสามารถในงาน	61	1.97	0.38	น้อย	3
การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ	9	1.97	0.38	น้อย	4
การบริหารงานเป็นกลุ่ม	3	1.97	0.38	น้อย	6
ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ					
4 วุฒิการศึกษา					
ปวช.	2	2.00	0.00	น้อย	2
ปวส.	22	1.86	0.28	น้อย	4
ปริญญาตรี	36	1.99	0.35	น้อย	3
อื่น ๆ (ปริญญาโท)	3	2.79	0.00	ปานกลาง	1
รวม	36	2.16	0.37	น้อย	
5 ประสบการณ์					
น้อยกว่า 1 ปี	2	2.12	0.37	น้อย	2
1 – 2 ปี	26	2.17	0.41	น้อย	2
2 – 3 ปี	21	1.91	0.27	น้อย	3
4 ปีขึ้นไป	14	1.68	0.24	น้อย	4
รวม	63	1.97	0.37	น้อย	
6 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง					
น้อยกว่า 1 ปี	26	2.07	0.41	น้อย	1
1 – 2 ปี	37	1.90	0.35	น้อย	2
2 – 3 ปี	0	0	0	-	3
4 ปีขึ้นไป	0	0	0	-	4
รวม	63	1.97	0.38		

ตาราง 7 แสดงว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามสถานภาพทั่วไป ส่งผลต่อสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กกว่า (มีบุคลากร 100 – 499 คน) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับแรก และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่กว่า (1000 คนขึ้นไป) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับสุดท้าย
2. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่ไม่มีสหภาพแรงงานจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ มากกว่า คณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน
3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีแนวคิด และลักษณะการบริหารงานกิจการ แบบการบริหารงานตามระบบอาวุโสจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีแนวคิด และลักษณะการบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นกลุ่มจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับสุดท้าย
4. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ (ปริญญาโท) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวส. จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับสุดท้าย
5. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสบการณ์ 4 ปี ขึ้นไป จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับสุดท้าย
6. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการน้อยกว่า 1 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ 4 ปี ขึ้นไป

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ ในสถานประกอบการของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

	สภาพปัญหาการดำเนินงาน ในสถานประกอบการ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการประชุมคณะกรรมการ	1.67	0.48	น้อย	4
2	ด้านให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะต่อนายจ้าง	1.98	0.53	น้อย	2
3	ด้านประชาสัมพันธ์ ทวบกุม คู่มือ ตรวจสอบ	1.94	0.46	น้อย	3
4	ด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	2.40	0.56	น้อย	1
	รวม	2.00	0.47	น้อย	

จากตาราง 8 แสดงว่า ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นโดยรวมว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.00$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน พบว่า ด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะต่อนายจ้าง และด้านที่มีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการประชุมคณะกรรมการ และเมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละด้าน ผลปรากฏในตาราง 9-12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบ กิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชุมคณะกรรมการ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านประชุมคณะกรรมการ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	การให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการเพื่อหารือปัญหาต่าง ๆ ที่ควรแก้ไขหรือหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการของพนักงานเพื่อนำข้อมูลเข้าประชุมกับผู้บริหาร.....	1.56	0.59	น้อย	4
2	การให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการกับผู้บริหาร.....	1.70	0.59	น้อย	3
3	การให้ความร่วมมือของผู้บริหารในการจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการ ตามวาระที่กำหนดอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง.....	1.44	0.59	ไม่มีปัญหา	5
4	การให้ความร่วมมือของผู้บริหารในการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการ.....	1.83	0.66	น้อย	2
5	การร่วมมือวางแผนแนวทางของคณะกรรมการกับผู้บริหารในการกำหนดแบบแผนการประชุมในเรื่องรายละเอียดให้ชัดเจน.....	1.84	0.75	น้อย	1
รวม		1.67	0.48	น้อย	4

จากตาราง 9 แสดงว่าประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ด้านประชุมคณะกรรมการมีความคิดเห็นโดยรวมว่าอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.67$) สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ การร่วมมือวางแผนแนวทางของคณะกรรมการกับผู้บริหาร ในการกำหนดแบบแผนการประชุมในเรื่องรายละเอียดให้ชัดเจน ($\mu = 1.84$) และอันดับสุดท้าย คือ การให้ความร่วมมือของผู้บริหารในการจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการตามวาระที่กำหนด สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง ($\mu = 1.44$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน
ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการ
ดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารคณะกรรมการสวัสดิการ.....	1.75	0.72	น้อย	6
2	การให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแก่ผู้บริหาร.....	1.84	0.65	น้อย	5
3	การยอมรับคณะกรรมการจากผู้บริหารในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการ.....	2.11	0.63	น้อย	3
4	การแสดงบทบาทที่เหมาะสมของคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาหารือร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการไม่ใช่การอื่นชื่อเรียกต่าง ๆ	1.84	0.63	น้อย	4
5	การร่วมมือกำหนดแนวทางของคณะกรรมการกับผู้บริหารในเรื่องการ กำหนดมาตรการในการควบคุมดูแล ตรวจสอบการจัดและการใช้สวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพ.....	2.16	0.70	น้อย	2
6	การพิจารณาของผู้บริหารเกี่ยวกับคำปรึกษาข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากคณะกรรมการ.....	2.16	0.70	น้อย	1
รวม		1.98	0.53	น้อย	2

จากตาราง 10 แสดงว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.98$) สภาพปัญหาอันดับแรก คือ การพิจารณาของผู้บริหารเกี่ยวกับคำปรึกษาข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากคณะกรรมการ ($\mu = 2.16$) และสภาพปัญหาอันดับสุดท้ายได้แก่ บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารคณะกรรมการสวัสดิการ ($\mu = 1.75$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	การให้ข้อมูลข่าวสารในด้านสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัทเพื่อช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการ.....	1.70	0.69	น้อย	6
2	บริษัท ได้จัดสถานที่สำหรับติดตั้งข้อความประชาสัมพันธ์ผลสรุปของการประชุมด้านสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการกับผู้บริหาร.....	1.89	0.74	น้อย	5
3	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการพบปะพูดคุยกับพนักงานเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและผลสรุปการประชุมด้านสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการกับผู้บริหาร.....	1.90	0.73	น้อย	4
4	ได้มีการกำหนดบุคคลของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการเพื่อควบคุมดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม.....	2.03	0.47	น้อย	2
5	ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ ในการปฏิบัติตามผลสรุปการประชุมด้านสวัสดิการ.....	1.97	0.69	น้อย	3
6	ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการร่วมกันหาทางแก้ไขการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์เมื่อพบว่าเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดสวัสดิการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น.....	2.13	0.61	น้อย	1
รวม		1.94	0.46	น้อย	3

จากตาราง 11 แสดงว่าประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชาสัมพันธ์ ความคุม ดูแล ตรวจสอบ มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.94$) สภาพปัญหาอันดับแรก คือ ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการร่วมกันหาทางแก้ไขการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์เมื่อพบว่าเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดสวัสดิการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น ($\mu = 2.13$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารในด้านสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัทเพื่อช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการ ($\mu = 1.70$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทาง

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทาง ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	มีการประชุมการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อ พนักงานทั่วไปของ คณะกรรมการ.....	2.08	0.70	น้อย	4
2	มีการติดต่อประสานงานระหว่างคณะกรรมการใน บริษัทกับคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงาน.....	2.40	0.68	น้อย	3
3	มีการเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์ต่อพนักงาน ทั่วไปต่อคณะกรรมการสวัสดิ การแรงงานเพื่อนำไปพิจารณากำหนด นโยบายหรือ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ.....	2.48	0.80	น้อย	2
4	การตอบรับและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากคณะ กรรมการสวัสดิการแรงงาน ในเรื่องการจัดสวัสดิการ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไป.....	2.67	0.65	ปานกลาง	1
รวม		1.98	0.53	น้อย	2

จากตาราง 12 แสดงว่าประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางการจัดสวัสดิการ

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.40$) สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ การตอบรับและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ในเรื่องการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไป ($\mu = 2.67$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการประชุมการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไปของคณะกรรมการ ($\mu = 2.08$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ

	สภาพทั่วไปของคณะกรรมการความปลอดภัย	N	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	ขนาดของสถานประกอบกิจการ					
	50-99คน	-	-	-	-	-
	100-499คน	7	2.27	0.31	ปานกลาง	1
	500คนขึ้นไป	16	2.02	0.48	น้อย	2
	1000คนขึ้นไป	40	1.77	0.62	น้อย	3
	รวม	63	1.89	0.58	0.58	
2	สภาพแรงงาน					
	มีสภาพแรงงาน	1	1.26	0.00	ไม่มีปัญหา	2
	ไม่มีสภาพแรงงาน	62	1.90	0.58	น้อย	1
	รวม	63	1.90	0.58	น้อย	
3	แนวคิด และลักษณะการบริหารงานของกิจการ					
	การบริหารงานเน้นการจ้างงานตลอดชีพ	24	1.91	0.61	น้อย	2
	การบริหารงานตามระบบอาวุโส	32	2.02	0.58	น้อย	1
	การบริหารงานที่เน้นความสามารถในงาน	61	1.87	0.59	น้อย	3
	การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ	13	1.51	0.59	น้อย	5
	การบริหารงานเป็นกลุ่ม	45	1.81	0.56	น้อย	4
	ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ					

ตาราง 13 (ต่อ)

สภาพทั่วไปของคณะกรรมการ ความปลอดภัย		N	μ	σ	ระดับ	อันดับ
4	วุฒิการศึกษา					
	ปวช	3	2.24	0.15	น้อย	1
	ปวส	21	2.07	0.56	น้อย	2
	ปริญญาตรี	38	1.79	0.58	น้อย	3
	อื่นๆ(ปริญญาโท)	1	1.00	0.00	ไม่มี	4
					ปัญหา	
	รวม	63	1.90	0.58	น้อย	
5	ประสบการณ์					
	น้อยกว่า 1 ปี	3	2.24	0.15	น้อย	1
	1-2ปี	27	2.02	0.70	น้อย	2
	2-3ปี	22	1.81	0.57	น้อย	3
	4ปี ขึ้นไป	11	1.32	0.48	น้อย	4
	รวม	63	1.89	0.58	น้อย	
6	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง					
	น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
	1-2ปี	38	1.93	0.57	น้อย	1
	2-3ปี	22	1.85	0.58	น้อย	2
	4ปี ขึ้นไป	3	1.68	0.95	น้อย	3
	รวม	63	1.89	0.58	น้อย	

ตาราง 13 แสดงว่า คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามสภาพทั่วไป ส่งผลต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก (มีบุคลากร 100 – 499 คน) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ (1000 คนขึ้นไป) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงาน เป็นอันดับสุดท้าย

2. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่ไม่มีสภาพแรงงานจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงาน มากกว่า คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงาน

3. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ในสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีแนวคิด และลักษณะการบริหารงานกิจการ แบบการบริหารงานตามระบบอาวุโสจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นกลุ่ม

4. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวส. จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับอื่นๆ (ปริญญาโท) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับสุดท้าย

5. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ 4 ปี ขึ้นไป จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับสุดท้าย

6. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการน้อยกว่า 1 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ 4 ปี ขึ้นไป จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการอันดับสุดท้าย

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

	สภาพปัญหาการดำเนินงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการประชุมคณะกรรมการ	2.12	0.66	น้อย	2
2	ด้านสำรวจ	2.01	0.71	น้อย	3
3	ด้านส่งเสริมสนับสนุน	2.00	0.68	น้อย	4
4	ด้านรายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ	1.96	0.74	น้อย	5
5	ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ	1.75	0.77	น้อย	7
6	ด้านตรวจสอบ	2.17	0.81	น้อย	1
7	ด้านแนะนำ ฝึกสอนอบรม กำกับดูแล	1.68	0.56	น้อย	8
8	ด้านรายงานผล	1.79	0.58	น้อย	6
	รวม	1.94	0.60	น้อย	

จากตาราง 14 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นโดยรวมว่าสภาพปัญหาในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงาน ทั้ง 8 ด้าน มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานพบว่าด้านการตรวจสอบ มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการประชุมคณะกรรมการ ด้านที่มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละด้านผลปรากฏในตาราง 15-22

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านประชุมคณะกรรมการ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการ ด้านประชุมคณะกรรมการ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	การให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ	1.97	0.72	น้อย	4
2	การให้ความร่วมมือของผู้บริหารให้มีการจัดการประชุมของคณะกรรมการตามวาระที่กำหนด 1 เดือนต่อ 1 ครั้ง	2.05	0.77	น้อย	2
3	การให้ความร่วมมือของคณะกรรมการเพื่อหาหรือหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยภายในบริษัท.....	1.98	0.83	น้อย	3
4	การให้ความร่วมมือของคณะกรรมการในการแก้ปัญหาความไม่ปลอดภัย ภายในบริษัท.....	2.08	0.96	น้อย	1
รวม		2.12	0.66	น้อย	2

จากตาราง 15 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ด้านประชุมคณะกรรมการมีความคิดเห็นโดยรวมว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.12$) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ การให้ความร่วมมือของคณะกรรมการในการแก้ปัญหาความไม่ปลอดภัยภายในบริษัท ($\mu = 2.08$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ การให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ ($\mu = 1.97$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านสำรวจ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการ ด้านสำรวจ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	มีการจัดทำหรือดำเนินการในการสำรวจความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท	2.08	0.96	น้อย	2
2	มีการกำหนดพนักงานส่วนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท.....	1.83	8.73	น้อย	3
3	มีแบบสำรวจที่สำรวจแล้วกลับมาสู่คณะกรรมการความปลอดภัยใน เวลาที่กำหนด.....	2.13	0.87	น้อย	1
รวม		2.01	0.71	น้อย	3

จากตาราง 16 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นโดยรวมว่าต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านสำรวจ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ มีแบบสำรวจที่สำรวจแล้วกลับมาสู่คณะกรรมการความปลอดภัยในเวลาที่กำหนด ($\mu = 2.13$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกำหนดพนักงาน ส่วนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในบริษัท ($\mu = 1.83$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพ ปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านส่งเสริมสนับสนุน

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านส่งเสริมสนับสนุน	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	นโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทถูกนำไปสื่อสาร กับพนักงานในบริษัท.....	1.90	0.69	น้อย	5
2	มีการจัดเอกสารป้ายแสดงเพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความ ปลอดภัยของพนักงานภายในบริษัท.....	2.16	0.79	น้อย	1
3	มีการสอบสวน วิเคราะห์ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งหลังจาก เกิดอุบัติเหตุ.....	1.95	0.77	น้อย	4
4	มีการนำข้อมูล สถิติอุบัติเหตุไปใช้ประโยชน์ในการวาง แผนการป้องกัน และควบคุมอันตราย.....	1.97	0.67	น้อย	3
5	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความปลอดภัย ระหว่าง พนักงานกับ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการความปลอดภัย.....	2.14	1.05	น้อย	2
6	มีการจัดกิจกรรม นิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัยภายใน บริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง.....	1.89	0.94	น้อย	6
รวม		2.00	0.68	น้อย	4

จากตาราง 17 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านส่งเสริมสนับสนุน มีความคิดเห็นโดยรวมว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือมีการจัดเอกสาร ป้ายแสดงเพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงานภายในบริษัท ($\mu = 2.16$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการจัด กิจกรรมนิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัยในบริษัทอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ($\mu = 1.89$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านรายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านรายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	มีการรายงานและเสนอแนะมาตรการว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน แก่ผู้บริหาร.....	1.90	0.78	น้อย	2
2	มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการป้องกัน การวางมาตรการและการดำเนินงาน ในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย.....	1.79	0.85	น้อย	3
3	มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่ผู้รับเหมาและบุคลากรภายนอกก่อนเข้ามาปฏิบัติงานภายในบริษัท.....	2.19	0.96	น้อย	1
รวม		1.96	0.74	น้อย	5

จากตาราง 18 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านรายงานเสนอแนะ กำหนดระเบียบ มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาในระดับน้อย ($\mu = 1.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่ผู้รับเหมา และบุคลากรภายนอกก่อนเข้ามาปฏิบัติงานภายในบริษัท ($\mu = 2.19$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการป้องกันการวางมาตรการ และการดำเนินงานในด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ($\mu = 1.79$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	มีการกำหนดนโยบาย แผนงานประจำปี และกิจกรรมด้านความปลอดภัย ภายในบริษัท.....	1.59	0.82	น้อย	4
2	มีการกำหนดโครงการความปลอดภัยเพื่อให้วัตถุประสงค์และเป้าหมาย บรรลุผล.....	1.59	0.82	น้อย	5
3	มีการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ในแต่ละระดับที่เกี่ยวข้องได้ ชัดเจนเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายบรรลุผล.....	1.75	0.84	น้อย	3
4	มีการกำหนดวิธีการและกรอบเวลาที่แต่ละวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จะบรรลุผล.....	1.78	0.87	น้อย	2
5	มีการทบทวน ประสิทธิภาพของโครงการความปลอดภัย และมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น.....	2.05	0.87	น้อย	1
รวม		1.75	0.77	น้อย	7

จากตาราง 19 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ มีการทบทวน ประสิทธิภาพของโครงการความปลอดภัย และมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลของการทบทวน ($\mu = 2.05$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกำหนดโครงการความปลอดภัยเพื่อให้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายบรรลุผล ($\mu = 1.59$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบกิจการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านตรวจสอบ

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ ด้านตรวจสอบ	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	พนักงานทุกระดับให้ความร่วมมือในการตรวจสอบด้านความปลอดภัย ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย.....	2.19	0.76	น้อย	1
2	มีการรายงานผลของคณะกรรมการระดับต่าง ๆ หลังการตรวจสอบด้าน ความปลอดภัยตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการประชุมทุกครั้ง.....	1.97	0.95	น้อย	2
รวม		2.17	0.81	น้อย	1

จากตาราง 20 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบกิจการมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านตรวจสอบ มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.17$) และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ พนักงานทุกระดับให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย ($\mu = 2.19$) และอันดับต่อมา ได้แก่ มีการรายงานผลของคณะกรรมการระดับต่าง ๆ หลังการตรวจสอบด้าน ความปลอดภัยตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการประชุมทุกครั้ง ($\mu = 1.97$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการ ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	มีการจัดให้มีวิธีปฏิบัติในการทำให้พนักงานในแต่ละหน้าที่และระดับที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกต่อความปลอดภัยในการทำงาน.....	2.13	0.89	น้อย	1
2	มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกระดับ.....	1.83	0.73	น้อย	3
3	มีการบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานที่รับผิดชอบ ในงานแต่ละด้าน.....	1.93	0.80	น้อย	2
4	มีแผนฉุกเฉินการฝึกซ้อมดับเพลิง การฝึกซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี.....	1.24	0.50	น้อย	5
5	มีการตรวจสอบสภาพอนามัยของพนักงานเป็นประจำทุกปี.....	1.19	0.47	น้อย	6
6	มีการจัดวิธีปฏิบัติในการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกี่ยวเนื่องกับอุบัติเหตุและสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น.....	1.78	0.77	น้อย	4
รวม		1.68	0.56	น้อย	8

จากตาราง 21 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับ ($\mu = 1.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก มีการจัดให้มีวิธีปฏิบัติในการทำให้พนักงานในแต่ละหน้าที่และระดับที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกต่อความปลอดภัยในการทำงาน ($\mu = 2.13$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการตรวจสอบสภาพอนามัยของพนักงานเป็นประจำทุกปี ($\mu = 1.19$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานประกอบการที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านรายงานผล

ข้อที่	สภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการ ด้านรายงานผล	คณะกรรมการสวัสดิการ (N=63)			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	มีการจัดรวบรวมเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติประจำปี รวมทั้งปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ครบถ้วน.....	1.67	0.62	น้อย	5
2	มีวิธีการปฏิบัติในการบ่งชี้ดูแลรักษา และทำลาย บันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย มีการกำหนดและบันทึกระยะเวลาจัดเก็บของข้อมูลต่าง ๆ.....	1.71	0.66	น้อย	4
3	มีการกำหนด และบันทึกระยะเวลาจัดเก็บของข้อมูลต่าง ๆ.....	1.76	0.76	น้อย	3
4	ข้อมูลที่จัดเก็บสามารถแสดงให้เห็นว่าปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย.....	2.03	0.78	น้อย	1
5	มีการกำหนด การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งอุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านความปลอดภัยแก่ผู้บริหารตามระยะเวลาที่กำหนด.....	1.78	0.94	น้อย	2
รวม		1.79	0.58	น้อย	6

จากตาราง 22 แสดงว่าประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานในสถานประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านรายงาน มีความคิดเห็นโดยรวมว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานอันดับแรก คือ ข้อมูลที่จัดเก็บสามารถแสดงให้เห็นว่าปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย ($\mu = 2.03$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการจัดรวบรวมเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติประจำปี รวมทั้งปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ครบถ้วน ($\mu = 1.67$)

ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ตาราง 23 ค่าความถี่ และระดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ที่เสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการ การให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ การประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และการเสนอข้อคิดเห็น

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	ความถี่	อันดับ
การประชุมคณะกรรมการ		
1. คณะกรรมการประกอบด้วยพนักงานที่ทำงานไม่อยู่ในเวลาเดียวกัน เมื่อเรียกประชุมคณะกรรมการจึงเข้าร่วมประชุมไม่ครบองค์ประชุม	11	1
2. คณะกรรมการไม่เข้าประชุม เพราะต้นสังกัดไม่จัดเวลาไม่จัดเวลาให้พนักงานที่เป็นกรรมการเข้าประชุม	8	2
3. ระยะแรกมีการประชุมของคณะกรรมการ 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง การประชุมครั้งต่อไปควรเว้นระยะเวลาการประชุมมากกว่า 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง เพราะข้อเสนอ และปัญหาจะลดน้อยลง	2	3
การให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะ		
1. คณะกรรมการหมดกำลังใจในการดำเนินงาน เพราะเสนอปัญหาต่อผู้บริหารแล้วไม่ได้รับความสนใจต่อปัญหาที่เสนอ	5	1
2. คณะกรรมการมีความวิตกกังวลในการเสนอแนะสวัสดิการในรูปของตัวเงินเกรงว่าจะถูกเพ่งเล็งว่าเป็นการเรียกร้อง	2	2
การประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแลตรวจสอบ		
1. ผู้บริหารไม่จัดเวลาให้พนักงานร่วมประชุมกับคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นเรื่องที่ต้องชี้แจงกับพนักงานโดยตรง	5	1
2. สถานประกอบการไม่สนับสนุน สื่อและอุปกรณ์ในการประชาสัมพันธ์	2	2
3. ผู้บริหารไม่สนใจ ดูแลการทำงานของคณะกรรมการ	6	3
การเสนอความคิดเห็น		
1. ขาดการสนับสนุนจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เพื่อตรวจสอบ และฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความเข้าใจกับคณะกรรมการถึงบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของคณะกรรมการที่มีต่อการ	7	1
2. ขาดการตรวจสอบจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในเรื่องการจัดสวัสดิการพื้นฐาน ตามที่กฎหมายกำหนด	3	2

จากตาราง 23 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการด้านการประชุม พบว่าคณะกรรมการมีการเข้าประชุม โดยไม่ครบองค์ประชุมที่มีปัญหามากที่สุด เพราะพนักงานที่เป็นกรรมการปฏิบัติงานในเวลาต่างกัน รองลงมาคือคณะกรรมการไม่เข้าร่วม

ประชุม เพราะดันสังกัดไม่จัดเวลาให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม และอันดับสุดท้าย คือ การประชุมคณะกรรมการครั้งต่อไปควรเว้นระยะเวลาการประชุมมากกว่า 3 เดือน ต่อ 1 ครั้ง เพราะข้อเสนอและปัญหาจะลดน้อยลง

ด้านการให้คำปรึกษาหารือ พบว่า คณะกรรมการหมดกำลังใจในการดำเนินงานเป็นปัญหามากที่สุด เพราะเสนอปัญหาต่อผู้บริหารแล้วไม่ได้รับความสนใจต่อปัญหาที่เสนอ และอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการมีความวิตกกังวลในการเสนอแนะสวัสดิการในรูปของตัวเงินเกรงว่าจะถูกเพ่งเล็งว่าเป็นการเรียกร้อง

ด้านการประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ พบว่า ผู้บริหารไม่จัดเวลาให้พนักงานร่วมประชุมกับคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นเรื่องที่ต้องชี้แจงกับพนักงานโดยตรงเป็นปัญหามากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารไม่สนใจ ดูแลการทำงานของคณะกรรมการ

ด้านการเสนอความคิดเห็น พบว่า ขาดการสนับสนุนจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อตรวจสอบ และฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความเข้าใจกับคณะกรรมการถึงบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของคณะกรรมการที่มีต่อองค์กรเป็นปัญหามากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ ขาดการตรวจสอบจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในเรื่องการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

ตาราง 24 ค่าความถี่ และระดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการ การสำรวจความปลอดภัย การส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัย การรายงานและเสนอแนะมาตรการ การจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การแนะนำฝึกสอน อบรม กำกับดูแล และการรายงานผลต่อนายจ้าง

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ	ความถี่	อันดับ
การประชุมคณะกรรมการ		
1. คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่ครบองค์ประชุม	10	1
2. คณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ขาดความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9	2
3. คณะกรรมการขาดความเสียสละเวลาในการเข้าร่วมประชุม	6	3
การสำรวจ ความปลอดภัย		
1. แบบสำรวจความปลอดภัยไม่ครอบคลุมปัญหา	6	1
2. การสำรวจความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับบุคคลคนเดียวไม่มีการกระจายการสำรวจออกไปในหลายๆ ฝ่าย	5	2
การส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัย		
1. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนกิจการ	7	1
2. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัยจากสถานประกอบกิจการ	2	2
การรายงาน และเสนอแนะมาตรการ		
1. มีการตอบรับจากผู้บริหารที่ไม่ดีหลังจากรายงาน และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อผู้บริหารแล้ว	5	1
2. ขาดความร่วมมือจากผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกในการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัย	4	2

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ	ความถี่	อันดับ
จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ		
1. มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยที่ดี แต่มีบางข้อ ไม่สามารถปฏิบัติได้	8	8
2. คณะกรรมการขาดความรู้ในเรื่องความปลอดภัย จึงกำหนดนโยบายแผนงานประจำปี และโครงการไม่ครอบคลุม	5	2
3. การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ชัดเจน	4	3
การตรวจสอบการปฏิบัติงาน		
1. การปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยไม่เป็นไปตามแผนงาน เพราะความ ไม่พร้อมที่จะหยุดเครื่องจักรของฝ่ายผลิต	10	1
2. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	5	2
3. คณะกรรมการความปลอดภัยขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	3	3
การแนะนำ ฝึกอบรม อบรม กำกับดูแล		
1. หัวหน้างานควรเป็นผู้แนะนำ อบรม พนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยหลังจากที่พนักงานได้รับการแนะนำ อบรมจากคณะกรรมการแล้ว	8	1
2. หลังการฝึกอบรมพนักงานแล้ว ควรมีการประเมินผลพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องในด้านความปลอดภัย	6	2
การรายงานผลต่อนายจ้าง		
1. มีปัญหาทางด้านเอกสารที่เสนอต่อฝ่ายบริหารในด้านภาษาต่างประเทศ ทำให้ไม่สามารถแปลเสนอฝ่ายบริหารได้ทันที	2	1
อื่น ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย		
1. หน่วยงานควรจะมีแผนงาน การตรวจสอบด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ของสถานประกอบกิจการ	5	1
2. ความร่วมมือของทุกฝ่ายในด้านความปลอดภัยจะทำให้อุบัติเหตุในการทำงานลดน้อยลง	3	2

จากตาราง 24 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ

ด้านการประชุม พบว่าคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ไม่ครบองค์ประชุม เพราะปฏิบัติงานในเวลาต่างกัน เป็นปัญหาอันดับแรกและปัญหาอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการขาดความเสียสละเวลาในการเข้าร่วมประชุม

ด้านสำรวจความปลอดภัย พบว่า แบบสำรวจความปลอดภัย ไม่ครอบคลุมปัญหา เป็นปัญหาอันดับแรก และ ปัญหาอันดับสุดท้ายคือ การสำรวจความปลอดภัยขึ้นอยู่กับบุคคลคนเดียว ไม่มีการกระจายการสำรวจออกไปในหลายๆฝ่าย

ด้านส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัย พบว่า ขาดการส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัยจากผู้บริหาร เป็นปัญหาอันดับแรก และปัญหาอันดับสุดท้าย คือ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดกิจกรรมโฆษณา เผยแพร่อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ด้านการรายงาน และเสนอแนะมาตรการ พบว่า ได้รับการตอบรับที่ไม่ดีจากผู้บริหารหลังจากรายงาน และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อฝ่ายบริหาร เป็นปัญหาอันดับแรกและปัญหาอันดับสุดท้าย คือ ขาดความร่วมมือจากผู้รับเหมา และบุคคลภายนอก ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัย

ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ พบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยที่ดี แต่มีบางข้อไม่สามารถปฏิบัติได้ เป็นปัญหาอันดับแรกและปัญหาอันดับสุดท้าย คือ การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน

ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน พบว่า ความพร้อมของฝ่ายผลิตในการหยุดเครื่องจักรเพื่อทำการปรับปรุงรักษา เป็นปัญหาอันดับแรกและปัญหาอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการความปลอดภัยขาดความรู้ ความเข้าใจในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล พบว่า ขาดผู้รับผิดชอบ แนะนำ อบรมความปลอดภัยแก่พนักงาน หลังจากได้รับการอบรมจากคณะกรรมการแล้ว เป็นปัญหาอันดับแรกและปัญหาอันดับสุดท้าย คือ ไม่มีการประเมินผลพนักงานหลังจากได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยจากคณะกรรมการแล้ว

ด้านการรายงานผลต่อนายจ้าง มีข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหา คือ เอกสารที่เสนอต่อฝ่ายบริหารที่เป็นชาวต่างประเทศ ไม่สามารถแปลเสนอต่อฝ่ายบริหารได้ทันที

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 63 โรงงาน จากแบบสอบถามที่แจกไปโรงงานละ 2 ชุด คือ แบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 1 ชุด และแบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ 1 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนครบ 63 โรงงาน เป็นแบบสอบถามศึกษาสภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจำนวน 63 ชุด และแบบสอบถามศึกษาสภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 63 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ามี 2 ชุดๆละ 4 ตอน ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบการ เช่น ขนาดของสถานประกอบการ การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ซึ่งในแต่ละข้อเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (RATING SCALE) มี 4 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มาก	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหามาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาอยู่น้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่มีปัญหา	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาไม่มีปัญหา	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลจากระดับของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.00 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับ ไม่มีปัญหา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามทัศนะของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบการ เช่น ขนาดของสถานประกอบการ การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ลักษณะการบริหารงานของนายจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 8 ด้าน ซึ่งในแต่ละข้อเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (RATING SCALE) มี 4 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มาก	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหา	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาอยู่น้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่มีปัญหา	หมายถึง	สภาพปัญหาการดำเนินงานมีปัญหาไม่มีปัญหา	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลจากระดับของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.00 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับไม่มีปัญหา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม และจำแนกตามสถานภาพ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นที่นำไปสู่การอภิปรายได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบการ สถานภาพของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และสถานภาพของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 63 โรงงาน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ พบว่า

1.1 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป (ร้อยละ 63.50) ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (ร้อยละ 98.41) และส่วนใหญ่ลักษณะการบริหารงานของสถานประกอบการ เน้นความสามารถในงาน (ร้อยละ 96.80) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.10) มีประสบการณ์ด้านสวัสดิการ 1-2 ปี (ร้อยละ 41.30) และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ 1-2 ปี (ร้อยละ 58.70)

1.2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1,000 ขึ้นไป (ร้อยละ 63.50) ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (ร้อยละ 98.41) และส่วนใหญ่ลักษณะการบริหารงานของสถานประกอบการ เน้นความสามารถในงาน (ร้อยละ 96.80) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.30) มีประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 42.90) และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ 1-2 ปี (ร้อยละ 60.30)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 63 โรงงาน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมช่างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานพบว่า

2.1 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นโดยรวมว่าสถานประกอบกิจการมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้าน มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงานพบว่า ด้านการเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางการจัดสวัสดิการต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีปัญหาการดำเนินงานเป็นปัญหาอันดับแรก รองลงมาคือด้านการให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะแก่นายจ้าง และด้านการประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การจัดสวัสดิการ มีปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับที่ 3 และด้านการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อหารือปัญหาที่ควรแก้ไข รวมทั้งการหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ มีปัญหาในการดำเนินงานเป็นอันดับสุดท้าย

2.2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยรวมว่าสถานประกอบกิจการมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 8 ด้าน มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อจัดอันดับสภาพปัญหาการดำเนินงาน พบว่า ด้านการตรวจสอบ มีปัญหาการดำเนินงานเป็นปัญหาอันดับแรก รองลงมาคือด้านการประชุมคณะกรรมการ และด้านการสำรวจความปลอดภัย มีปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับที่ 3 ส่วนด้านการแนะนำฝึกสอน อบรม กำกับดูแล ด้านความปลอดภัย มีปัญหาในการดำเนินงานเป็นอันดับสุดท้าย

3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามสถานภาพทั่วไป ส่งผลต่อสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

3.1 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กกว่า (มีบุคลากร 100 – 499 คน) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่กว่า (1000 คนขึ้นไป)) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นปัญหาอันดับสุดท้าย

3.2 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่ไม่มีสภาพแรงงานจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงาน มากกว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีสภาพแรงงาน

3.3 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีแนวคิด และลักษณะการบริหารงานกิจการ แบบการบริหารงานตามระบบอาวุโสจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นกลุ่ม

3.4 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ (ปริญญาโท) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวส. จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับสุดท้าย

3.5 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสบการณ์ 4 ปี ขึ้นไป จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับสุดท้าย

3.6 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการน้อยกว่า 1 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ 4 ปี ขึ้นไป

4. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามสภาพทั่วไป ส่งผลต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

4.1 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กกว่า (มีบุคลากร 100 – 499 คน) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่กว่า (1000 คนขึ้นไป)

4.2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่ไม่มีสภาพแรงงานจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงาน มากกว่า คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงาน

4.3 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ในสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีแนวคิดและลักษณะการบริหารงานกิจการ แบบการบริหารงานตามระบบอาวุโสจะมีสภาพปัญหาดำเนินงานเป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นกลุ่ม

4.4 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวส. จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการเป็นอันดับแรก และคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับอื่นๆ (ปริญญาโท) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เป็นอันดับสุดท้าย

4.5 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เป็นอันดับแรก และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ 4 ปี ขึ้นไป จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เป็นอันดับสุดท้าย

4.6 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการน้อยกว่า 1 ปี จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ เป็นอันดับแรก และอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ 4 ปี ขึ้นไป

5. ความคิดเห็นเพิ่มเติม จากคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ สรุปได้ดังนี้

ด้านการประชุม พบว่าคณะกรรมการมีการเข้าประชุมโดยไม่ครบองค์ประชุมที่มีปัญหาอันดับแรกเพราะพนักงานที่เป็นกรรมการปฏิบัติงานในเวลาต่างกัน รองลงมาคือคณะกรรมการไม่เข้าร่วมประชุม เพราะต้นสังกัดไม่จัดเวลาให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม และอันดับสุดท้าย คือ การประชุมคณะกรรมการครั้งต่อไปควรเว้นระยะเวลาการประชุมมากกว่า 3 เดือน ต่อ 1 ครั้ง เพราะข้อเสนอและปัญหาจะลดน้อยลง

ด้านการให้คำปรึกษาหารือ พบว่า คณะกรรมการหมกมุ่นใจในการดำเนินงานเป็นเพราะเสนอปัญหาต่อผู้บริหารแล้วไม่ได้รับความสนใจต่อปัญหาที่เสนอเป็น ปัญหาอันดับแรกและอันดับสุดท้าย คือคณะกรรมการมีความวิตกกังวลในการเสนอแนะสวัสดิการในรูปของตัวเงินเกรงว่าจะถูกเพ่งเล็งว่าเป็นการเรียกร้อง

ด้านการประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ พบว่า ผู้บริหารไม่จัดเวลาให้พนักงานร่วมประชุมกับคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นเรื่องที่ต้องชี้แจงกับพนักงานโดยตรงเป็นปัญหาปัญหาอันดับแรกและอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารไม่สนใจ ดูแลการทำงาน of คณะกรรมการ

ด้านการเสนอความคิดเห็น พบว่า ขาดการสนับสนุนจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อตรวจสอบ และฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความเข้าใจกับคณะกรรมการถึงบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของคณะกรรมการที่มีต่อองค์กรเป็นปัญหาปัญหาอันดับแรกและอันดับสุดท้าย คือ ขาดการตรวจสอบจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในเรื่องการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

6. ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีต่อปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการสรุปได้ดังนี้

ด้านการประชุม พบว่าข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับแรกคือ คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่ครบองค์ประชุม เพราะปฏิบัติงานในเวลาต่างกัน และปัญหาอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการขาดความเสียสละเวลาในการเข้าร่วมประชุม

ด้านสำรวจความปลอดภัย พบว่า ข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับแรก คือ แบบสำรวจความปลอดภัยไม่ครอบคลุมปัญหา และปัญหาอันดับสุดท้ายคือ การสำรวจความปลอดภัยขึ้นอยู่กับบุคคลคนเดียว ไม่มีการกระจายการสำรวจออกไปในหลายๆฝ่าย

ด้านส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัย พบว่า ข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัยจากผู้บริหาร และข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับรอง คือ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดกิจกรรมโฆษณา เผยแพร่ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ด้านการรายงาน และเสนอแนะมาตรการ พบว่าข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ได้รับการตอบรับที่ไม่ดีจากผู้บริหารหลังจากรายงาน และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อฝ่ายบริหาร และข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับรอง คือ ขาดความร่วมมือจากผู้รับเหมา และบุคคลภายนอก ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัย

ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ พบว่า ข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยที่ดี แต่มีบางข้อไม่สามารถปฏิบัติได้ และข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับสุดท้าย คือ การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน

ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ความพร้อมของฝ่ายผลิตในการหยุดเครื่องจักร เพื่อทำการปรับปรุงรักษา และข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการความปลอดภัยขาดความรู้ ความเข้าใจในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ด้านแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล พบว่า ข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ขาดผู้รับผิดชอบ แนะนำ อบรมความปลอดภัยแก่พนักงาน หลังจากได้รับการอบรมจากคณะกรรมการแล้ว และข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาอันดับสุดท้าย คือ ไม่มีการประเมินผลพนักงานหลังจากได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยจากคณะกรรมการแล้ว

ด้านการรณงค์นายจ้าง มีข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหา คือ เอกสารที่เสนอต่อฝ่ายบริหารที่เป็นชาวต่างประเทศ ไม่สามารถแปลเสนอต่อฝ่ายบริหารได้ทันที

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ปรากฏว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ที่มี ต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการ ทั้ง 4 ด้าน พบค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการมากที่สุด คือ ด้านเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยเฉพาะด้านการเสนอแนะ แนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไป ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมถึงการตอบรับข้อเสนอแนะต่างๆ ทางด้านสวัสดิการ จากคณะกรรมการแรงงานในเรื่องการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีระยะเวลาในการดำเนินงานน้อย และ คณะกรรมการ ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน จึงยังไม่สามารถสรุปแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไป เสนอแนะต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ ซึ่งตามพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วันที่มีผลใช้บังคับ คือตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 กำหนดให้สถานประกอบกิจการ ที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิ การในสถานประกอบกิจการ ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ผลบังคับใช้ ปรากฏว่ามีสถานประกอบ กิจการหลายแห่งยังไม่ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (พรชัย อยู่ ประยงค์.2541:32) หรือถ้ามีการจัดคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ นับตั้งแต่วันที่ มีผลบังคับใช้ ระยะเวลาในการดำเนินงานโดยรวมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการ ในแต่ละสถานประกอบกิจการ จะมีระยะเวลาดำเนินงาน เพียง 0-1.5 ปี ระยะเวลาในการ ดำเนินงานจึงมีน้อย และการนำนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ มาสู่การปฏิบัติในสถานประกอบกิจการบางแห่ง อยู่ในช่วงเริ่มดำเนินการ ทำให้ พนักงานที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ยังไม่ได้รับการฝึกอบรม แนะนำ จากเจ้าของกิจการ หรือ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จึงส่งผลให้พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการดำเนินงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา วาระดี (2539:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปรับตัวของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้

บุคลากรเกิดการปรับตัว คือการยอมรับในระบบ ISO 9000 โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานแบบเก่า ไปเป็นการทำงานแบบใหม่ ส่วนปัญหาในการปรับตัวของบุคลากร คือ ความรู้ ความเข้าใจ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อสภาพปัญหาการดำเนินงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน พบค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ จากพนักงานทุกระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 เกิดจากบุคลากรในสถานประกอบกิจการ ที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านการตรวจสอบ จึงมองภาพรวมของปัญหาด้านความปลอดภัยไม่ชัดเจน จึงทำให้ผลการตรวจสอบไม่เป็นไปตามแผนงาน หรือมาตรการที่ได้กำหนดไว้

2.2 เกิดจากการบริหารงานของสถานประกอบกิจการ ที่ต้องจากการดำเนินธุรกิจให้ได้กำไร โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่หยุดเครื่องจักรในการผลิต เมื่อครบกำหนดเวลาที่เครื่องจักร จะต้องได้รับการตรวจสอบ และการบำรุงรักษา ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน

3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานมากกว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่กว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบกิจการที่มีขนาดเล็กมีเงินลงทุนน้อยกว่าสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ทำให้การดำเนินงานด้านสวัสดิการ และความปลอดภัยไม่ดี หรือไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ศรีเลิศ (2534:140) ที่กล่าวว่าสถานประกอบกิจการที่มีขนาดเล็ก หรือปานกลาง เจ้าของกิจการที่มีเงินทุนต่ำหรือเงินทุนประกอบการไม่สูงมาก จะดำเนินการด้านความปลอดภัย และด้านสวัสดิการไม่ดี หรือไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่กว่า

4. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาน

ประกอบกิจการ ที่ไม่มีสหภาพแรงงานจะมีสภาพปัญหาการดำเนินงาน มากกว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงานจะมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานจัดการ และดำเนินงานทางด้านสวัสดิการ ความปลอดภัยที่เป็นระบบ และมีนโยบาย แบบแผนการปฏิบัติที่ดีกว่าสถานประกอบกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ

5. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีวุฒิการศึกษาสูง เช่น ปริญญาตรี และปริญญาโท จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมากกว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า เช่น ปวส. และปวช.ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีวุฒิการศึกษาสูง เช่น ปริญญาตรี และปริญญาโท มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินงานสูงกว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร หิตะศิริ (2532:85) ที่ศึกษารูปแบบการทำนาย และอธิบายการยอมรับกิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพของข้าราชการทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีการยอมรับกิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงมีเกณฑ์ในการยอมรับที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

6. . คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ เช่น ปวส. และปวช.จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการมากกว่าคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่า เช่น ปริญญาตรี และปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีวุฒิการศึกษาสูง เช่น ปริญญาตรี และปริญญาโท มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินงานและความรู้ความเข้าใจในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า

7. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีประสบการณ์ น้อย (1 – 2 ปี) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการมากกว่า และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีประสบการณ์ มากกว่า (4 ปี ขึ้นไป) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะ

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเห็นปัญหาการดำเนินงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ โรเจอร์ และชูเมคเกอร์ (Roger and Shoemaker, 1971:22) ที่กล่าวว่า ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนย่อมมีประสบการณ์ในอดีตมากกว่า และเห็นความสอดคล้องของนวัตกรรมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมภายหลัง หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเกิดการยอมรับนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

8. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการน้อย (1 ปี) จะมีสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการมากกว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการมากกว่า (4 ปี ขึ้นไป) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเห็นปัญหาการดำเนินงานมากกว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบกิจการ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรแสดงออกอย่างชัดเจนต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการในการทำงาน โดย

1.1 จัดให้มีกิจกรรม ด้านความปลอดภัย เพื่อสร้างจิตสำนึกในความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

1.2 จัดให้มีการประชุมตามวาระ

1.3 จัดงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานของคณะกรรมการทั้ง 2 คณะ

1.4 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ทั้งเรื่องสวัสดิการ และความปลอดภัย

2. สถานประกอบกิจการ ควรจัดอบรมด้านสวัสดิการ และความปลอดภัยแก่คณะกรรมการ และพนักงานทุกระดับเพื่อให้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการทำงานของคณะกรรมการ สวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการจัดสวัสดิการ และความปลอดภัยระหว่างพนักงานกับสถานประกอบกิจการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน และผู้บริหารในสถานประกอบกิจการ ต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

2. ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำข้อมูลมาให้แก่ผู้บริหาร และคณะกรรมการมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน ระหว่างผู้บริหารและคณะกรรมการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกสรฯ สุขสว่าง. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึก กับสภาพความปลอดภัยของบุคลากร.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

อัคราณา.

กิตติพงษ์ เหล่าณิพนธ์. สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. อัคราณา.

กองสวัสดิการแรงงาน. “รูปแบบและแนวทางส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน,” วารสารแรงงานสัมพันธ์ 34(2):21 มีนาคม-เมษายน 2535.

คณะกรรมการการส่งเสริมการลงทุน, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8.

กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2540.

ชลินทร์ อมรธรรม. “แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ,” วารสารแรงงานสัมพันธ์ 35(2):23-25;

มีนาคม-เมษายน 2536.

ธานี ศิริลั่น. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ.สัมภาษณ์. สำนักงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี, 2541.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: Management Center Bangkok, 2538

นาถินี ศรีสิกุล. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ สว.ม. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536. อัคราณา.

นิคม จัทรวิฑูร. แรงงานไทย:การเดินทางที่ยาวนาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

นภพงษ์ โรหะทัศน์. การศึกษาค่าจ้าง และสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน

อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538. อัคราณา.

บุญสม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2535.

พิทยา วาระดี. การปรับตัวของบุคลากร เมื่อนำ ISO 9000 มาปฏิบัติ:กรณีศึกษา บริษัทไมโครโพลิส

คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด . ปริญญาณิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์, 2539. อัคราณา.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. “กฎหมายแรงงาน,” วารสารศาลแรงงาน 11(1):33-40;มกราคม-มีนาคม 2538.

พลดา เฉลยผลมาตย์. การศึกษายาทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูก

จ้าง. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. อัคราณา

พรชัย อยู่ประยงค์. นโยบายการบริหารสวัสดิการแรงงานของกรมปิงบประมาณ 2542. สำเนา

กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541.

รายงานพิเศษ, INDUSTRY MAG. 3(27):12-13; ตุลาคม 2534.

แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง. ประกาศ.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

ลำพัน สววิเศษ. สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์, 2540. อัดสำเนา.

แล ดิลกวิทยรัตน์. กระบวนการสะสมทุน แรงงาน และพัฒนาการของยุทธศาสตร์การควบคุม.

กรุงเทพฯ: สมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2530.

วิชาการและแผนงาน, กรม. การบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ:

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. แรงงานสัมพันธ์ (กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง).

กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2538.

วีรพงษ์ เถลิงจิระรัตน์ และวิฑูรย์ สิมะโชคดี. วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน.

กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น, 2528)

วีรพล ศรีเลิศ. “ควรหรือไม่ที่จะมีพระราชบัญญัติการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก,”

INDUSTRY MAG. 2(21):40; มีนาคม 2534.

ศิริพร หิตะศิริ. รูปแบบสำหรับการทำนาย และอธิบายการยอมรับกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ

ของข้าราชการในกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

เศรษฐกิจการพาณิชย์, กรม. ภาศสถิติ.” วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์. 30(274):12; มีนาคม-เมษายน

2542.

สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์. ทำเนียบสมาชิก. สำเนา กรุงเทพฯ:สมาคมนายจ้าง

อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์, 2542.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานความปลอดภัย. เอกสารการสอน. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

สม ศุภนคร. “การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์.” วารสารแรงงานสัมพันธ์ 35(2):56; มีนาคม-

เมษายน 2536.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2537.

สุชาวดี พูลทรัพย์. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการ ของบริษัทข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์ สส.ม.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.อัดสำเนา.

สุรพล พยอมแย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา และเอกสารการสอน, 2541.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. การบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2540.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2541.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , 2541.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2538.

อำนวย แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2536.

อมรรัตน์ อภินันท์มหากุล. คู่มือและโอกาสการส่งออกและผลกระทบจากการมีเขตการค้าเสรีอาเซียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2539.

Alkov, R.A. “The Life Change and Accident Behavior”, Lifeline Naval Safety Center. 31; September – October, 1972.

Maslow, A.M. “A Theory of Human Motivation”, Human Relations in Management. 122-144, 1960.

Rogers, Everett M. and Floyd F. Shoemaker. Communication of Innovations: A Cross Cultural Approach. New York: The Free Press, 1971.

William, R. Miller. “Safety” Management Handbook for Plant Engineers. 15-16, 1977.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สมาชิกสมาคมช่างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์

สมาชิกสมาคมขายจ้างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์

ลำดับที่	ชื่อบริษัท
1	ALPHATEC SEMICONDUCTOR PACKAGING COMPANY LIMITED.
2	ALPHASOURCE MANUFACTURING SOLUTIONS PUBLIC COMPANY LIMITED.
3	AMD (THAILAND) LTD.
4	AMP (THAILAND) LTD.
5	ASAHI ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.
6	CAL-COMP ELECTRONIC (THAILAND) CO.,LTD.
7	CANON HI-TECH (THAILAND) CO.,LTD.
8	CAPETRONIC INTERNATIONAL (THAILAND) PUBLIC CO.,LTD.
9	CLELESTICA (THAILAND) LTD.
10	CENTURY ELECTRONIC AND SYSTEMS CO.,LTD.
11	CENTURY ELECTRONIC MANUFACTURING (THAILAND) CO.,LTD.
12	CIRCUIT ELECTRONIC INDUSTRIES PUBLIC CO.,LTD.
13	C.Y. TECH CO.,LTD.
14	DRACO PCB PUBLIC CO.,LTD.
15	ELEC & ELTEX (THAILAND) CO.,LTD.
16	ETA (THAILAND) CO.,LTD.
17	FUJIKURA (THAILAND) CO.,LTD.
18	FUJITSU (THAILAND) CO.,LTD
19	GSS ARRAY TECHNOLOGY PUBLIC CO.,LTD.
20	HANA MICROELECTRONIC PUBLIC COMPANY LIMITED
21	HANA SEMICONDUCTOR (BKK) CO.,LTD.
22	ITALADE - PENSTAR CO.,LTD.
23	KCE ELECTRONICS PUBLIC CO.,LTD.
24	LITE - ON ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.
25	LITE ON INDUSTRY (THAILAND) CO.,LTD.
26	LUCENT TECHNOLOGIES MICROELECTRONICS (THAI) CO.,LTD.

ลำดับที่	ชื่อบริษัท (ต่อ)
27	LUCENT TECHNOLOGIES NETWORK (THAILAND) CO.,LTD.
28	MEKTEC MANUFACTUREING (THAILAND) CO.,LTD.
29	MELCO MANUFACTURING (THAILAND) CO.,LTD.
30	METROPLEX CORPORATION LTD.
31	MICROCHIP TECHNOLOGY (THAILAND) CO.,LTD.
32	MINIBEA THAI CO.,LTD
33	MIZUKI ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.
34	NEC TECHNOLOGIES (THAILAND) CO.,LTD.
35	NS ELECTRONICS FANGKOK (1993) LTD.
36	OKI (THAILAND) CO.,LTD.
37	PACIFIC INSULATING MATERIAL (THAILAND) LTD.
38	PCTT (THAILAND) CO.,LTD.
39	PHELPS DODGE THAILAND CO.,LTD.
40	PHILIPS ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.
41	PHILIPS SEMICONDUCTOR (THAILAND) CO.,LTD.
42	READ-RITE (THAILAND) CO.,LTD.
43	ROHM APOLLO ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.
44	RONDA (THAILAND) CO.,LTD.
45	SAMART COMTECH CO.,LTD.
46	SANYO SEMICONDUCTOR (THAILAND) CO.,LTD.
47	SCI SYSTEMS (THAILAND) CO.,LTD.
48	SEAGATE TECHNOLOGY (THAILAND) CO.,LTD.
49	SEMICONDUCTOR VENTURES INTERNATIONAL PUBLIC CO.,LTD.
50	SILICON POWER SUPPLY CO.,LTD.
51	SONY SEMICONDUCTOR (THAILAND) CO.,LTD.
52	SONY SAIM INDUSTRIES CO.,LTD.
53	SONY MAGNETIC PRODUCTS (THAILAND) CO.,LTD.
54	STARS MICROELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.

ลำดับที่	ชื่อบริษัท (ต่อ)
55	TECHNOLOGY APPLICATIONS (THAILAND) PUBLIC CO.,LTD.
56	TOSHIBA CONSUMER PRODUCTS (THAILAND) CO.,LTD.
57	TOSHIBA DISPLAY DEVICES (THAILAND) CO.,LTD.
58	TOSHIBA SEMICONDUCTOR (THAILAND) CO.,LTD.
59	TOKYO COIL ENGINEER (THAILAND) CO.,LTD.
60	THAI ELECTRONIC INDUSTRIES PUBLIC CO.,LTD.
61	THOMSON TELEVISION (THAILAND) CO.,LTD.
62	W.HAKING INDUTRIES (THAILAND) LTD.
63	YONEDEN (THAILAND) LTD.

ภาคผนวก ข.

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ ทม 1012/๐๘11

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๙ กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร 258-4119



ที่ ทม 1012/ ๐๘/ 11

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๙๔ กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพรศักดิ์ ภาสรวงศ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร 258-4119

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ที่ ทม 1012/ 0863



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการทั่วไป บริษัท ทีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ อาจารย์วิโรจน์ เก้งสุโสมณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน และพนักงานที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ภายในบริษัท จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถาม ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646 โทรสาร. 258-4119



๘ มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท นิเด็คอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุททโกกร และ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโรสณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน และพนักงานที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ภายในบริษัท จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถาม ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646 โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๐865



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยนิสกา จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุรสมณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาติให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน และพนักงานที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ภายในบริษัท จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถาม ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646 โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๐865



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการส่วนพนักงานสัมพันธ์ บริษัท เค อาร์ พรินซ์ชั่น จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุรสมณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน และพนักงานที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ภายในบริษัท จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถาม ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646 โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 0865



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท แมกเนคอมพ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ อาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน และพนักงานที่เป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ ภายในบริษัท จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถาม ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646 โทรสาร. 258-4119

8 มีนาคม 2543

เรื่อง ขออนุญาตออกแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล บริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม 2 ชุด
2. หนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม 2 ฉบับ

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร. ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และอาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านได้โปรดนำแบบสอบถามให้ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ในบริษัทของท่าน ช่วยตอบคำถาม และแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้สนับสนุนการวิจัย

(นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์)
นิสิตปริญญาโท สาขาอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทร. (02) 532-1228

(นาย เชียรสิทธิ์ สีนแสง)
ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด
โทร. (035) 258-100 ต่อ 1035

ภาคผนวก ง.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามชุดที่ 1

เรื่อง

ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบในแบบสอบถามเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งต่อผลการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอให้แสดงความคิดเห็นของท่านได้อย่างเต็มที่ ข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะของภาพรวมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพปัญหาของผู้ตอบมากที่สุด หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ในตอนท้ายของชุดแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ขนาดของบริษัท ตามจำนวนของบุคลากรในบริษัท
() 50-99 คน
() 100-499 คน
() 500 คนขึ้นไป
() 1000 คน ขึ้นไป
2. บริษัทของท่านมีสภาพแรงงาน
() มี
() ไม่มี
3. แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของบริษัท (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
() การบริหารงานเน้นการจ้างงานตลอดชีพ
() การบริหารงานตามระบบอาวุโส
() การบริหารงานที่เน้นความสามารถในงาน
() การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ
() การบริหารงานเป็นกลุ่ม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสวัสดิการ (ประธานผู้กรอกแบบสอบถาม)
 - () ปวช. _____
 - () ปวส. _____
 - ()ปริญญาตรี _____
 - อื่น ๆ _____
2. ประสบการณ์ ของประธานคณะกรรมการสวัสดิการ ด้านสวัสดิการ (ประธานผู้กรอกแบบสอบถาม)
 - () น้อยกว่า 1 ปี
 - () 1-2 ปี
 - () 2-3 ปี
 - () 4 ปี ขึ้นไป
3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในบริษัท (ประธานผู้กรอกแบบสอบถาม)
 - () น้อยกว่า 1 ปี
 - () 1-2 ปี
 - () 2-3 ปี
 - () 4 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ

กิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับปัญหาเพียงช่องเดียวโดยผู้วิจัยได้แบ่งระดับสภาพปัญหาออกเป็นคะแนน 4 ระดับ ดังนี้

มาก	หมายถึง มีปัญหาตรงกับสภาพที่เป็นอยู่มาก
ปานกลาง	หมายถึง มีปัญหาตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ปานกลาง
น้อย	หมายถึง มีปัญหาตรงกับสภาพที่เป็นอยู่น้อย
ไม่มีปัญหา	หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ไม่มีปัญหา

ข้อที่	สภาพปัญหา	ระดับของปัญหา			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
การประชุม					
1.	การให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการเพื่อหารือปัญหาต่างๆ ที่ควรแก้ไข หรือหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการของพนักงานเพื่อนำข้อมูลเข้าประชุมกับผู้บริหาร ...				
2.	การให้ความร่วมมือ เข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการกับผู้บริหาร				
3.	การให้ความร่วมมือของผู้บริหารในการจัดประชุม หรือกับคณะกรรมการ ตามวาระที่กำหนดอย่างน้อย สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง				
4.	การให้ความร่วมมือของผู้บริหารในการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการ				
5.	การร่วมมือวางแผนแนวทางของคณะกรรมการกับผู้บริหาร ในการกำหนดแบบแผนการประชุมในเรื่องรายละเอียดได้ชัดเจน ...				
การให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะ					
1.	บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ในการบริหารคณะกรรมการสวัสดิการ				
2.	การให้คำปรึกษา และเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแก่ผู้บริหาร				
3.	การยอมรับคณะกรรมการจากผู้บริหารในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการจัดสวัสดิการ				
4.	การแสดงบทบาทที่เหมาะสมของคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาหารือร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการ ไม่ใช้การยื่นข้อเรียกร้องต่างๆ				

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหา	ระดับของปัญหา			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
	การให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะ (ต่อ)				
5.	การร่วมมือกำหนดแนวทางของคณะกรรมการกับผู้บริหาร ในเรื่องกำหนดมาตรการในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบการจัดและการใช้สวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพ				
6.	การพิจารณาของผู้บริหารเกี่ยวกับ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการจากคณะกรรมการ.....				
	การประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ				
1.	การให้ข้อมูลข่าวสารในด้านสวัสดิการต่างๆจากบริษัท เพื่อช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการ				
2.	บริษัท ได้จัดสถานที่สำหรับติดตั้งข้อความประชาสัมพันธ์ ผลสรุปของการประชุมด้านสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการ กับผู้บริหาร				
3.	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ พบปะพูดคุยกับพนักงานเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ และผลสรุปการประชุมด้านสวัสดิการระหว่างคณะกรรมการกับผู้บริหาร				
4.	ได้มีการกำหนดบุคคลของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ เพื่อควบคุมดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม				
5.	ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการในการปฏิบัติตามผลสรุปการประชุมด้านสวัสดิการ				
6.	ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ ร่วมกันหาทางแก้ไขการจัดสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อพบว่าเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดสวัสดิการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น				

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหา	ระดับของปัญหา			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
1.	<u>การเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางการจัดสวัสดิการ</u> มีการสรุปการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั่วไป ของคณะกรรมการ				
2.	มีการติดต่อประสานงานระหว่างคณะกรรมการในบริษัท กับ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน				
3.	มีการเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ ต่อพนักงานทั่วไปต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เพื่อนำ ไปพิจารณา กำหนดนโยบายหรือ ระเบียบปฏิบัติต่างๆ				
4.	การตอบรับและข้อเสนอแนะต่างๆ จากคณะกรรมการสวัสดิ การแรงงาน ในเรื่องการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อ พนักงานทั่วไป				

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะ

กรรมการสวัสดิการในบริษัท ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะสภาพที่เป็นอยู่และปัญหาที่ควรแก้ไขโดยเร่งด่วน เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในบริษัท

1. การประชุมของคณะกรรมการ

2. การให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะแก่ฝ่ายบริหารในการจัดสวัสดิการ

3. การประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบการจัดสวัสดิการ

4. การเสนอข้อคิดเห็น แนวทางการจัดสวัสดิการต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

5. อื่นๆ

ขอขอบพระคุณสำหรับความตั้งใจตอบคำถามของท่านในครั้งนี้

(พรศักดิ์ ภาสุรวงศ์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามชุดที่ 2

เรื่อง

ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ
ปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบในแบบสอบถามเป็น
ข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งต่อผลการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และ
ขอให้แสดงความคิดเห็นของท่าน ได้อย่างเต็มที่ ข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และ
จะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะของภาพรวมของคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของตัวแทนคณะกรรมการความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการของ
บริษัท
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจ
การ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะ
กรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานใน
สถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับ
สภาพปัญหาของผู้ตอบมากที่สุด หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ในตอนท้ายของชุดแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ขนาดของบริษัท ตามจำนวนของบุคลากรในบริษัท
 - () 50-99 คน
 - () 100-499 คน
 - () 500 คนขึ้นไป
 - () 1000 คน ขึ้นไป
2. บริษัทของท่านมีสหภาพแรงงาน
 - () มี
 - () ไม่มี
3. แนวคิดและลักษณะการบริหารงานของบริษัท (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () การบริหารงานเน้นการจ้างงานตลอดชีพ
 - () การบริหารงานตามระบบอาวุโส
 - () การบริหารงานที่เน้นความสามารถในงาน
 - () การบริหารงานที่เน้นอิสระในการตัดสินใจ
 - () การบริหารงานเป็นกลุ่ม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ของบริษัท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษาของคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ (ประธานผู้กรอกแบบสอบถาม)
 - () ปวช. _____
 - () ปวส. _____
 - () ปริญญาตรี _____
 - อื่น ๆ _____
2. ประสบการณ์ ของประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ประธานผู้กรอกแบบสอบถาม)
 - () น้อยกว่า 1 ปี
 - () 1-2 ปี
 - () 2-3 ปี
 - () 4 ปี ขึ้นไป
3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในบริษัท (ประธานผู้กรอกแบบสอบถาม)
 - () น้อยกว่า 1 ปี
 - () 1-2 ปี
 - () 2-3 ปี
 - () 4 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 3 :แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับปัญหาเพียงช่องเดียวโดยผู้วิจัยได้แบ่งระดับสภาพปัญหา ออกเป็นคะแนน 4 ระดับ ดังนี้

มาก หมายถึง มีปัญหาตรงกับสภาพที่เป็นอยู่มาก
 ปานกลาง หมายถึง มีปัญหาตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ปานกลาง
 น้อย หมายถึง มีปัญหาตรงกับสภาพที่เป็นอยู่น้อย
 ไม่มีปัญหา หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ไม่มีปัญหา

ข้อที่	สภาพปัญหา	ระดับของปัญหา			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
	การประชุม				
1.	การให้ความร่วมมือ เข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ				
2.	การให้ความร่วมมือของผู้บริหารให้มีการจัดการประชุมของคณะกรรมการ ตามวาระที่กำหนด 1 เดือนต่อ 1 ครั้ง				
3.	การให้ความร่วมมือของคณะกรรมการเพื่อหารือ หรือหาข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับความปลอดภัยภายในบริษัท				
4.	การให้ความร่วมมือของคณะกรรมการ ในการแก้ปัญหาความปลอดภัยภายในบริษัท				
	การสำรวจ				
1.	มีการจัดทำหรือดำเนินงานในการสำรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท ..				
2.	มีการกำหนดพนักงานส่วนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท				
3.	มีแบบสำรวจที่สำรวจแล้ว กลับมาสู่คณะกรรมการความปลอดภัย ในเวลาที่กำหนด				
	การส่งเสริม สนับสนุน				
1.	นโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทถูกนำไปสื่อสารกับพนักงานในบริษัท.....				
2.	มีการจัดเอกสาร ป้ายแสดงเพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงาน ภายในบริษัท				
3.	มีการสอบสวน วิเคราะห์ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งหลังจากเกิดอุบัติเหตุ				

ข้อที่	สภาพปัญหา	ระดับของปัญหา			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
4.	การส่งเสริม สนับสนุน (ต่อ) มีการนำข้อมูล สถิติอุบัติเหตุไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการป้องกัน และควบคุมอันตราย				
5.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความปลอดภัย ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร หรือคณะกรรมการความปลอดภัย				
6.	มีการจัดกิจกรรม นิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัยภายในบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง				
	การรายงาน เสนอแนะ กำหนดระเบียบ				
1.	มีการรายงาน และเสนอแนะมาตรการ ว่าด้วยความความปลอดภัยในการทำงาน แก่ผู้บริหาร				
2.	มีระเบียบวิธีปฏิบัติ ในการป้องกัน การวางแผนมาตรการ และการดำเนินงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย				
3.	มีการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับความปลอดภัย แก่ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอก ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานภายในบริษัท				
	การจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ				
1.	มีการกำหนดนโยบาย แผนงานประจำปี และกิจกรรมด้านความปลอดภัยภายในบริษัท				
2.	มีการกำหนดโครงการความปลอดภัย เพื่อให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายบรรลุผล				
3.	มีการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ในแต่ละระดับที่เกี่ยวข้อง ได้ชัดเจนเพื่อให้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายบรรลุผล				
4.	มีการกำหนดวิธีการ และกรอบเวลาที่แต่ละวัตถุประสงค์ และเป้าหมายจะบรรลุผล				
5.	มีการทบทวน ประสิทธิภาพของโครงการความปลอดภัย และมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลของการทบทวน				
	การตรวจสอบ				
1.	พนักงานทุกระดับให้ความร่วมมือในการตรวจสอบด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ				
2.	มีการรายงานผลของคณะกรรมการระดับต่างๆหลังการตรวจสอบด้านความปลอดภัยตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการประชุมทุกครั้ง				

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหา	ระดับของปัญหา			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
1.	<u>การแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล</u> มีการจัดให้มีวิธีปฏิบัติในการทำให้พนักงานในแต่ละหน้าที่ และระดับที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกต่อความปลอดภัยในการทำงาน.....				
2.	มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกระดับ.....				
3.	มีการบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานที่รับผิดชอบในงานแต่ละด้าน.....				
4.	มีแผนฉุกเฉิน การฝึกซ้อมดับเพลิง การฝึกซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี				
5.	มีการตรวจสอบสภาพอนามัยของพนักงานเป็นประจำทุกปี				
6.	มีการจัดวิธีปฏิบัติในการป้องกันผลกระทบต่อดังแวดล้อมที่อาจเกี่ยวเนื่องกับอุบัติเหตุ และสถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆที่เกิดขึ้น...				
	<u>การรายงานผล</u>				
1.	มีการจัดรวบรวมเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติประจำปี รวมทั้งปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการครบถ้วน.....				
2.	มีวิธีการปฏิบัติ ในการบ่งชี้ดูแลรักษา และทำลาย บันทึกข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย.....				
3.	มีการกำหนดและบันทึกระยะเวลาจัดเก็บของข้อมูลต่างๆ.....				
4.	ข้อมูลที่จัดเก็บสามารถแสดงให้เห็นว่าปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดต่างๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย.....				
5.	มีการกำหนด การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งอุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านความปลอดภัยแก่ผู้บริหารตามระยะเวลาที่กำหนด.....				

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในบริษัท ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะสภาพที่เป็นอยู่ และปัญหาที่ควรแก้ไข โดยเร่งด่วน เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในบริษัท

1. การประชุมของคณะกรรมการ _____

2. การสำรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. การรายงานและเสนอแนะมาตรการ แนวทางความปลอดภัย

5. การจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการและกิจกรรมด้านความปลอดภัย

6. การตรวจสอบการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับ ความปลอดภัย

7. การแนะนำ ฝึกสอน อบรม กำกับดูแล ลูกจ้าง

8. การรายงานผลต่อนายจ้าง

9. อื่นๆ

ขอขอบพระคุณสำหรับความตั้งใจตอบคำถามของท่านในครั้งนี้

(พรศักดิ์ ภาสุรวงศ์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายพรศักดิ์ ภาสุรวงศ์
เกิดวันที่	9 สิงหาคม พุทธศักราช 2506
สถานที่เกิด	อำเภอ ธนบุรี จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/170 หมู่บ้านอัมรินทร์นิเวศน์ 3 ผัง 1 ถนนสายไหม แขวงสายไหม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2522 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวัดราชโอรสกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง) จากวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2527 ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง) จากวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2533 กศบ. (ฟิสิกส์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2543 กศม. (อุตสาหกรรมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ
และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทคัดย่อ
ของ
พรศักดิ์ ภาสุรวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2543

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 63 โรงงาน จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 4 ด้าน และข้อกำหนดของการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ 8 ด้าน ที่นำมาใช้ในการศึกษาสภาพปัญหา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นโดยรวมต่อระดับสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการในสถานประกอบกิจการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับน้อย
2. ประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงาน ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน อันดับที่สอง คือ ด้านให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะต่อนายจ้าง อันดับที่สาม คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบสวัสดิการ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประชุมคณะกรรมการ
3. ประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงาน มากที่สุด คือ ด้านตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

อันดับที่สอง คือ ด้านประชุมคณะกรรมการ อันดับที่สาม คือ ด้านสำรวจความปลอดภัย
อันดับที่สี่ คือ ด้านส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อันดับห้า คือ ด้านรายงาน
เสนอแนะ กำหนดระเบียบด้านความปลอดภัย อันดับหก คือ ด้านรายงานผลความปลอดภัยต่อ
นายจ้างอันดับที่เจ็ด คือ ด้านจัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการด้านความปลอดภัย และ
สภาพปัญหาอันดับสุดท้าย คือ ด้านแนะนำ ฝึกสอนอบรม กำกับดูแลด้านความปลอดภัย

**A STUDY OF THE PROCEDURE'S PROBLEMS OF LABOUR WELFARE
COMMITTEE AT THE PLACE OF BUSINESS AND SAFETY OCCUPATIONAL
HEALTH AND WORK ENVIRONMENT AT THE PLACE OF BUSINESS OF
ELECTRONICS INDUSTRIES ACCORDING TO THE 1998 PROTECTION LAW**

AN ABSTRACT

BY

PORNSAK PHASURAVONG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Industrial Education

at Srinakharinwirot University

May 2000

The purposes of this research were to study the procedure's problems of labour welfare committee at the place of business and safety occupational health and work environment at the place of business of electronics industries according to the 1998 protection law.

One Hundred and twenty-six labour welfare committee and safety occupational health and work environment committee from 63 electronics industries who are members of electronics and computer employer's association participated in this study.

The instrument used in this research was a questionnaire for collecting data on provision for four sides of the procedure of labour welfare committee and provision for eight sides of the procedure of safety occupational health and work environment committee at the place of business. Statistical analysis was accomplished by ranking, percentage, means and standard deviation.

The findings of this research revealed that

1. The opinion of chairman of labour welfare committee at the place of business and safety occupational health and work environment committee at the place of business about the procedure's problems of the committee at the place of business of electronics industries was found to be in lower level.

2. The opinion of chairman of labour welfare committee at the place of business about the procedure's problems of the committee at the place of business of electronics industries according to the 1998 protection law 4 section was found to be in lower level to consider each section revealed that.

The first rank of the procedure's problems was presented the opinion and welfare way to the labour welfare committee of the government. The second rank of the procedure's problem was conferred and presented welfare way to management. The third rank was information, controlled, supervised and checked the welfare. And the final rank was meeting of labour welfare committee.

3. The opinion of chairman of labour safety occupational health and work environment committee at the place of business about the procedure's problems of the committee at the place of business of electronics industries according to the 1998 protection law 8 section was found to be in lower level to consider each section revealed that.

The first rank of the procedure's problem was checked to perform of safety. The second rank was meeting of labour safety committee. The third rank was survived of safety. The fourth rank was supported activity of safety. The fifth rank was reported, presented the opinion and set up the policy of safety. The sixth rank was reported result of safety to the management. The seventh rank was set up policy, plan and project of safety. And the final rank was to suggested, practiced trained and supervised of safety.