

บทที่ 1

บทนำ



## ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย(Background and Rationale)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เน้นในการให้ความสำคัญกับคนในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนา(Human Center Development) ในด้านต่าง ๆ<sup>1</sup> ไม่ว่าจะเป็นในด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม หรือด้านอื่น ๆ สำหรับในภาคอุตสาหกรรมแล้วคนหรือลูกจ้างเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลอย่างมากต่อการเพิ่มผลผลิตในแง่ปริมาณและคุณภาพ ทั้งในด้านสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ซึ่งในอดีตภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีการขยายตัวเพียงร้อยละ 12 แต่ในปัจจุบันมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นร้อยละ 25<sup>2</sup> ในปี 2540 จำนวนสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไปมี 294 แห่ง ในปี 2540<sup>3</sup> ในกรณีนี้ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้กันเป็นจำนวนมาก โดยเทคโนโลยีนั้นอาจเป็นเทคโนโลยีเก่าที่รับเลืกลงมาจากประเทศอุตสาหกรรมอื่นที่เลิกใช้แล้ว ที่อาจมีความบกพร่องด้านความปลอดภัย หรืออาจเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่ผู้ผลิตและผู้ใช้อย่างขาดความรู้ ความเข้าใจถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้นทั้งต่อร่างกายและจิตใจ<sup>4</sup> ส่วนสารเคมีนั้นก็ใช้กันมากเช่นกัน เพราะเคมีภัณฑ์เป็นพื้นฐานในกระบวนการผลิตอุตสาหกรรม เพื่อที่จะมีการเพิ่มผลผลิตได้อย่างต่อเนื่อง<sup>5</sup> สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยทั้งร่างกายและจิตใจของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น ในปี 2535 ได้มีการตรวจตะกั่วในเลือดของคนงานในโรงงานผลิตแบตเตอรี่ 66 คน พบตะกั่วโดยเฉลี่ย 92 ไมโครกรัมต่อเดซิลิตร ซึ่งมีความเสี่ยงจากพิษของตะกั่วมาก<sup>6</sup> ในปี 2537 มีการรายงานว่าพบวัตถุเสพติดที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดร้อยละ 10 เป็นสารระเหย ซึ่งลูกจ้างเสี่ยงต่อพิษภัยได้ง่าย<sup>7</sup> นอกจากนั้นแล้วยังพบว่าในคนงานที่ทำงานเกี่ยวกับการอุตสาหกรรม จะมีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็งจากการทำงานสูงกว่าคนงานอื่น ๆ<sup>8</sup> ส่วนโรคจากการประกอบอาชีพนั้น ในปี 2537 พบผู้ป่วยโรคจากการประกอบอาชีพ 3,281 ราย ในปี 2538 พบ 3,572 ราย<sup>9</sup> รวมทั้งในปี 2538 มีลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน 216,525 ราย ปี พ.ศ. 2539 มีจำนวน 245,817 ราย เพิ่มขึ้นถึง 29,291 ราย<sup>10</sup> ปัญหาเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วนอกจากผลกระทบต่อตัวลูกจ้างและครอบครัวโดยตรงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคมแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อเจ้าของสถานประกอบการในด้านค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การจ้างคนเพิ่ม และการจ่ายเงินทุนสมทบแก่กองทุนเงินทดแทนมากขึ้น เป็นต้น และส่งผลกระทบต่อส่วนรวมและประเทศชาติ โดยรัฐจะต้องรับภาระในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ซึ่งพบว่าในปี พ.ศ. 2537 สำนักงานประกันสังคม ต้องจ่ายเงินทดแทน (Benefit) เป็นเงิน 1,370.03 ล้านบาท ปี พ.ศ.2539 จ่ายเป็นเงิน 1,609.50 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 239.47 ล้านบาท<sup>10</sup>

แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การจัดการดูแลสุขภาพอนามัยในการทำงานให้กับลูกจ้าง ซึ่งก็คือการจัดให้มีบริการอาชีวอนามัย(Occupational Health Service) ขึ้นในสถานประกอบการ โดยที่งานอาชีวอนามัยนั้นเป็นงานสาธารณสุขงานหนึ่งให้บริการเพื่อการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ ซึ่งอาจประสบอันตรายหรือสัมผัสสิ่งคุกคามสุขภาพจากการทำงาน ให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม <sup>11</sup> ซึ่งการดูแลสุขภาพอนามัยนั้น ไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่ของลูกจ้างเองเท่านั้น นายจ้างหรือผู้บริหารที่ดีต้องมีส่วนต้องรับผิดชอบ <sup>12</sup> และต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยด้วย <sup>13</sup> โดยจะต้องนำเอามาตรการต่างๆ ที่จำเป็นมาใช้ในการป้องกันโรคหรือป้องกันการประสบอันตรายให้กับลูกจ้าง <sup>14</sup> ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีความตระหนักและมีความสามารถในการบริหารงานอาชีวอนามัยได้อย่างครอบคลุมแล้ว ก็จะทำให้การดำเนินงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพ และส่งผลถึงการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของลูกจ้างด้วย

ในงานอาชีวอนามัยนั้นจะประกอบด้วยงาน/ฝ่าย หรือบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่งานที่เกี่ยวข้องกับคนในขณะทำงานซึ่งจะต้องอาศัยวิชาความรู้ในด้านการแพทย์นั้น คือ งานอาชีวเวชศาสตร์ (Occupational Medicine) <sup>15</sup> และบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุด คือ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ (Occupational Medicine Physician) <sup>16</sup> เพราะเป็นผู้ที่สามารถดูแลสุขภาพ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติด้านสุขภาพ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการบาดเจ็บและความพิการของลูกจ้าง <sup>17</sup> ซึ่งการที่จะจัดให้มีแพทย์นี้อยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบของนายจ้างหรือผู้บริหารเช่นกัน <sup>18</sup> ซึ่งโดยปกติแล้วแพทย์นั้นอยู่ในฐานะลูกจ้างของสถานประกอบการ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีสิทธิหรือมีอำนาจในการกำหนดบทบาทแพทย์ที่เหมาะสมหรือตามข้อตกลงระหว่างกัน <sup>19</sup> ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะให้ความคาดหวังในด้านบทบาทแพทย์จึงเป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่น และจะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากกว่า ถ้าผู้บริหารมีความคาดหวังในงานอาชีวเวชศาสตร์สูงแล้ว บทบาทแพทย์ก็จะครอบคลุมงานอาชีวเวชศาสตร์มากขึ้นด้วย ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมของลูกจ้างต่อไป

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับงานอาชีวอนามัย เช่น การศึกษาของสมพงษ์ พลอยสังวาลย์ <sup>20</sup> ที่ได้ศึกษาการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร, พงศ์โชติศรี ไทรงาม <sup>21</sup> ได้ศึกษาลักษณะการบริหารงานความปลอดภัยในอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปของไทย ทั้งภาครัฐและเอกชน, ศิริทิพย์ กังวาลไกล <sup>22</sup> ได้ศึกษาลักษณะการบริหารงานความปลอดภัยของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 19 แห่ง, ศูนย์ศึกษาและสาธิตบริการอาชีวอนามัย <sup>23</sup> ได้ทำการศึกษาระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานส่วนภูมิภาค จำนวน 32 แห่ง และจุฑาพนิต กลิ่นเฟื่อง <sup>24</sup> ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานความปลอดภัยในสถานประกอบการการผลิต

ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ยังไม่มีการศึกษาถึงการบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้อย่างเด่นชัด และยังไม่ครอบคลุมกิจกรรมการบริหารงานอาชีวอนามัยที่เพียงพอ ในส่วนความคาดหวังต่อบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารนั้น ยังไม่เคยมีผู้ใดทำการศึกษามาก่อนว่าผู้บริหารมีความคาดหวังต่อบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์อย่างไร ครอบคลุมงานด้านอาชีวเวชศาสตร์หรือไม่ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่ว่าเป็นอย่างไร และความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารเป็นอย่างไร ผลที่ได้จากการศึกษานี้จะได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนางานด้านอาชีวอนามัยและอาชีวเวชศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยต่อไป

#### คำถามของการวิจัย(Research Questions)

##### คำถามหลัก(Primary research question)

การบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่เป็นอย่างไร และผู้บริหารมีความคาดหวังต่อบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์อย่างไร

##### คำถามรอง(Secondary research questions)

1. ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้การบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่แตกต่างกัน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย(Objectives)

##### วัตถุประสงค์ทั่วไป(General objective)

เพื่อศึกษาการบริหารงานอาชีวอนามัย และความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ ของผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่

##### วัตถุประสงค์เฉพาะ(Specific objectives) เพื่อศึกษา

1. การบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่
2. ความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่
3. ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยที่ทำให้ความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานการวิจัย(Hypothesis)

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร และด้านสถานประกอบการที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารที่แตกต่างกัน ทำให้ความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่แตกต่างกัน

#### ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย(Expected Benefit and Application)

1. เพื่อเสนอข้อมูลการบริหารงานอาชีวอนามัย แก่หน่วยงานราชการ องค์กร หรือสมาคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับปรุงงานอาชีวอนามัยของประเทศไทยให้เหมาะสม

2. เพื่อเสนอข้อมูลที่ได้ในส่วนของความคาดหวังของผู้บริหารต่อบทบาทแพทย์ แก่หน่วยงานราชการ องค์กร หรือสมาคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณากำหนดบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ในประเทศไทยให้เหมาะสม รวมทั้งเสนอข้อมูลนี้ต่อสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อพิจารณาในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับอาชีวเวชศาสตร์ให้กับบุคลากรทางการแพทย์ต่อไป

#### ตัวแปร(Variables)

##### ตัวแปรอิสระ(Independent Variables)

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน/การได้รับข่าวสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการเป็นกรรมการในคณะกรรมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ได้แก่ สถานที่ตั้ง จำนวนลูกจ้าง ชนิดของอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ การมีบริษัทแม่หรือสำนักงานใหญ่ การมีแพทย์ การมีพยาบาล และการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

##### ตัวแปรตาม(Dependent Variables)

1. การบริหารงานอาชีวอนามัยในสถานประกอบการขนาดใหญ่
2. ความคาดหวังบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ของผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดใหญ่

**ข้อตกลงเบื้องต้น(Assumptions)**

ในช่วงตลอดระยะเวลาของการศึกษา สถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงการจัดองค์กรภายใน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหาร และไม่มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานอาชีพอนามัย

**ข้อจำกัดในการวิจัย(Limitation)**

ไม่มี

**ปัญหาด้านจริยธรรม(Ethical Consideration)**

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ไม่ได้ใช้วิธีการศึกษาหรือสิ่งทดลองใด ๆ ให้กับกลุ่มที่ทำการศึกษา และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น การศึกษานี้จึงไม่มีปัญหาทางด้านจริยธรรม

**คำนิยามเชิงปฏิบัติการ(Operational Definitions)**

การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามกิจกรรมด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยที่มีการมอบหมายงานและมีกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมนั้นอย่างเป็นระเบียบแบบแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด ในการดำเนินงานอาชีพอนามัย และควบคุม/ดูแลรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ในสถานประกอบการ

ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่า หรือการกำหนดพฤติกรรมบทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง โดยอาศัยความรู้สึก หรือจิตใต้สำนึก และประสบการณ์ของผู้บริหารประจำสถานประกอบการ

งานอาชีพอนามัย หมายถึง งานเกี่ยวกับการดูแล ป้องกัน ส่งเสริม และคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ หมายถึง แพทย์ที่มีทักษะด้านระบาดวิทยา พิษวิทยา เป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งประจำสถานประกอบการ ซึ่งบริการตรวจรักษาครั้งละไม่ต่ำกว่า 2 ชั่วโมง อาจเป็นแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่แพทย์ในสถานประกอบการเป็นงานหลัก (Full-time) หรือปฏิบัติงานเป็นงานรอง โดยปฏิบัติงานในสถานที่อื่นเป็นงานหลัก(Part-time)

บทบาทแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือความรับผิดชอบในงานด้านอาชีวเวชศาสตร์ของแพทย์ประจำสถานประกอบการ

สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป

ชนิดของอุตสาหกรรม หมายถึง ลักษณะของผลิตภัณฑ์ ได้แก่ สินค้าที่ได้จากกระบวนการผลิตหรือบริการ

อุตสาหกรรมสินค้า ได้แก่ เหมืองแร่-เหมืองหิน, ไม้-ผลิตภัณฑ์จากไม้, อาหาร-เครื่องดื่ม-ยาสูบ, กระดาษ-ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ, สิ่งทอ-สิ่งถัก-เครื่องหนัง, เคมีภัณฑ์-น้ำมัน-ยาง-พลาสติก, ผลิตภัณฑ์จากแร่(ไม่ใช่โลหะ), อุตสาหกรรมโลหะ, ผลิตภัณฑ์จากโลหะ-เครื่องจักร-อุปกรณ์ และการก่อสร้าง

อุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ การขนส่ง-คมนาคม, การไฟฟ้า-ประปา-ก๊าซ, ภัตตาคาร-โรงแรม, ธนาคาร-การประกันภัย และบริการสังคม-บริการส่วนบุคคล

ชนิดของสถานประกอบการ หมายถึง การเป็นสถานประกอบการเอกชนของคนไทย เป็นสถานประกอบการเอกชนจากต่างประเทศ หรือเป็นรัฐวิสาหกิจ

จังหวัดปริมณฑล ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

ตำแหน่งด้านอาชีวอนามัย หมายถึง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอาชีวอนามัยโดยตรง เช่น ผู้จัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือหัวหน้างานความปลอดภัย เป็นต้น

บริษัทแม่หรือสำนักงานใหญ่ หมายถึง บริษัทหรือสำนักงานที่เป็นศูนย์กลางควบคุมการดำเนินงาน หรือเป็นบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการของสถานประกอบการ