

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการ อนุรักษ์การไถ่คืน

สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์*

Received : May 14, 2020

Revised : May 30, 2020

Accepted : June 5, 2020

บทคัดย่อ

เสียงดังเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนวัยทำงาน กระทรวงแรงงาน จึงได้ออกกฎหมายใหม่ที่ใช้อยู่บังคับเกี่ยวกับมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืน การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสถานการณ์การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนของสถานประกอบกิจการในประเทศไทย และ (2) ระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนที่สอดคล้องตามกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรผู้รับผิดชอบมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนของสถานประกอบกิจการ จำนวน 111 คน สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมด 142 คนที่ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนตามกฎหมาย” จัดโดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน กระทรวงแรงงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนที่มีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.95 และมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

ผลการวิจัย พบว่า (1) สถานประกอบกิจการร้อยละ 61 มีสถานะการทำงานที่มีระดับเสียงดังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืน และมีสถานประกอบกิจการร้อยละ 55 ที่ได้จัดทำมาตรการ

ผู้รับผิดชอบบทความ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ที่ 9 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 โทรศัพท์ : 0 2504 8060 โทรสาร : 0 2503 3570 E-mail : sudaw.ler@stou.ac.th

* Ph.D. (สาขารณศาสตร์ สิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อนุรักษ์การไถ่คืน ส่วนใหญ่ร้อยละ 82 มีผู้รับผิดชอบคือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ (2) มีสถานประกอบการประมาณร้อยละ 20 ที่สามารถดำเนินการได้สอดคล้องตามกฎหมายร้อยละ 80 ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนลำดับแรก คือ นโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงานตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยความสำเร็จ / กฎหมาย / มาตรการอนุรักษ์การไถ่คืน

Success Factors for Complying with the Law on Hearing Conservation Measures

Sudaw Lertwisuttipaiboon*

Abstract

Loud noise is considered to be a major problem affecting the quality of life of working people. Therefore, the Ministry of Labour has enacted a new law on hearing conservation measures. The purpose of this survey research were: (1) to study the situation of implementing hearing conservation measures of enterprises in Thailand; and (2) to identify success factors for implementing hearing conservation measures complying with the law.

The study samples were 111 personnel responsible for the hearing conservation measures of the enterprises randomly selected from 142 personnel enrolled in the training program “Establishing Legal Hearing Conservation Measures” organized by the School of Health Sciences, Sukhothai Thammathirat Open University and Workplace Safety Center, Ministry of Labour. Data were collected using a questionnaire developed by the researcher from analysis of legislation on hearing conservation measures. The content validation of the questionnaire by experts was 0.95 and reliability with Cronbach’s alpha coefficient of 0.89. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, maxim, and minimum.

Corresponding Author : Associate Professor Dr. Sudaw Lertwisuttipaiboon, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, 9/9 Chaengwattana Road, Bangpood, Pakkret, Nonthaburi, 11120, Tel. 0 2504 8060 Fax. 0 2503 3570, E-mail : sudaw.ler@stou.ac.th

* Ph.D. (Public Health; Environmental and Occupational Health), Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

The findings of this research were that : (1) about 61% of the enterprises had working condition with loud noise levels under the criteria of compulsory arrangement of hearing conservation measures, and 55% of them had already implemented hearing conservation measures. Most of these enterprises (82%) had assigned safety officers at professional level responsible for hearing conservation measures; and (2) a total of 20% of the enterprises were able to comply with the law of 80% or more. Most personnel stated that the first success factor of hearing protection measures was the policy and support of their top executives, followed by the knowledge and understanding of the relevant personnel as well as cooperation and participation of the employees, respectively.

Keywords : Success factors / Law / Hearing conservation measures

1. บทนำ

ปัญหา เสียงดังเป็นปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญ ทำให้เกิดอันตรายต่อระบบการได้ยินและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพในสังคม ทั้งยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก (NIOSH, 2020) สำหรับประเทศไทยนั้น พบว่าแรงงานทั้งในและนอกระบบมีปัญหาด้านสภาพการทำงานมีเสียงดังจำนวน 129,209 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2559) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสถิติผู้ป่วยโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดังจากระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขพบว่า มีจำนวนผู้ป่วยโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดังมากถึง 60,946 คน คิดเป็นอัตราป่วยต่อแสนคน เท่ากับ 101.49 (สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม 2560) สอดคล้องกับข้อมูลจากกองทุนเงินทดแทนของประเทศไทยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาที่แสดงให้เห็นว่าโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดังเป็นโรคจากการทำงานที่มีการรายงานเป็นอันดับต้น ๆ มาโดยตลอดทุกปี (สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทยและกลุ่มศูนย์การแพทย์เฉพาะทางด้านอชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม, 2558)

เสียงดัง หมายถึง เสียงที่มีระดับความดังที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบการได้ยิน ซึ่งกฎหมายแรงงานระบุให้ต้องควบคุมระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดเวลาการทำงานในแต่ละวัน (Time Weighted Average; TWA) มิให้เกินมาตรฐาน และในกรณีที่สภาวะการทำงานในสถานประกอบกิจการมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดระยะ

เวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 85 เดซิเบล เอ ขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดทำโครงการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549 ซึ่งต่อมาใน พ.ศ. 2559 ได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการในกรณีที่สภาวะการทำงานในสถานประกอบกิจการมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยเข้าข่ายดังกล่าว โดยปรับเปลี่ยนจากคำว่า “โครงการอนุรักษ์การได้ยิน” เป็น “มาตรการอนุรักษ์การได้ยิน”

อย่างไรก็ตาม การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการเป็นเรื่องที่มีรายละเอียดในทางปฏิบัติค่อนข้างมาก อธิปไตยกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้มีการออกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2561 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป และมีสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งในด้านนโยบายการอนุรักษ์การได้ยิน การเฝ้าระวังเสียงดัง (noise monitoring) การเฝ้าระวังการได้ยิน (hearing monitoring) และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนเป็นกฎหมายใหม่ที่เพิ่งใช้บังคับและปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนของสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย ตลอดจนการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการดังกล่าว

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor) หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีหรือให้เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์หรือเป็นการให้หลักการ แนวทาง หรือวิธีการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ แต่ละองค์กรจะมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นหลักหมายที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตอบสนองวิสัยทัศน์ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 2555) ปัจจัยแห่งความสำเร็จจึงเป็นเสมือนเครื่องมือหรือวิธีการในการแยกแยะและวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่จะเร่งดำเนินการให้ดีที่สุดเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานประกอบการ

จากข้อมูลข้างต้นนี้ จึงนำมาสู่ประเด็นปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนของสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามกฎหมาย

2. วัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

2.1 ศึกษาสถานการณ์การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนของสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย

2.2 ระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนตามกฎหมาย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการหรือมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนจากสถานประกอบการกิจการทั่วประเทศที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำโครงการอนุรักษ์การไถ่คืนตามกฎหมาย” จัดโดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 142 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างในธำนิภรณ์ ศิลปจารุ, 2557: 48) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรดังกล่าว โดยกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 103 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อชดเชยกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือแบบสอบถามที่ได้รับมีการตอบไม่สมบูรณ์ รวมขนาดตัวอย่างจำนวน 114 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยมีเกณฑ์คัดเข้าคือ 1) เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือผู้รับผิดชอบโครงการ/มาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนในสถานประกอบการ

กิจกรรมที่มีความเสี่ยงจากเสียงดัง และ 2) เต็มใจเข้าร่วมการวิจัย เกณฑ์การคัดออกคือ ตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

3.2 เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเสียงในบริเวณที่ทำงาน ส่วนที่ 3 การจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในหน่วยงาน และส่วนที่ 4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน ซึ่งเป็นความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินให้สอดคล้องตามกฎหมาย แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับคือ (1) ต่ำกว่าร้อยละ 50 (2) ร้อยละ 50–59 (3) ร้อยละ 60–69 (4) ร้อยละ 70–79 และ (5) ร้อยละ 80 ขึ้นไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คำนวณดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index) ได้ค่าดัชนีความตรงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้ว ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89

3.3 จริยธรรมการวิจัย โครงร่างการวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน

มนุษย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หมายเลข IRB-SHS 2017 / 1007 / 35 และในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้มีการขออนุญาตโดยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย รวมทั้งผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบ และผู้ตอบสามารถยกเลิกการให้ข้อมูลไม่ว่าในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการดำเนินมาตรการอนุรักษ์การได้ยินของกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยวิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2560

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation; SD) ค่าต่ำสุด (Max) และค่าสูงสุด (Min)

4. ผลการวิจัย

ผลการรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้าจำนวน 114 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด พบว่ามีแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับที่ไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการคัดออก เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 111 ฉบับ (ร้อยละ 97.4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 57 คน (ร้อยละ 51.4) อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 51.4) มีอายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 57 ปี ตามลำดับ อายุเฉลี่ย 35.12 ปี (SD = 7.02)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 73.9) ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จำนวน 86 คน (ร้อยละ 77.5) อายุงานเฉลี่ย 6.14 ปี สำหรับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประเภทกิจการและข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ (n = 111 ราย)

ลักษณะข้อมูล	ราย (ร้อยละ)
ประเภทกิจการ	
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม	24 (21.6)
การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	11 (9.9)
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	8 (7.2)
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเคมี พลาสติก ยาง	17 (15.3)
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	18 (16.2)
การผลิตปูน กระเบื้อง แก้ว	10 (9.0)
การก่อสร้าง สาธารณูปโภค	12 (10.8)
ประเภทกิจการอื่น ๆ เช่นโรงพยาบาล คลังสินค้า ขนส่ง	11 (9.9)
จำนวนลูกจ้าง (Mean = 682.86, SD = 1157.195, Min = 20, Max = 7,000)	
20-99 คน	19 (17.1)
100-499 คน	55 (49.6)
500-999 คน	16 (14.4)
1,000 คนขึ้นไป	21 (18.9)

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมาจากสถานประกอบการประเภทการผลิตอาหาร เครื่องดื่มมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 21.6) รองลงมา คือ การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน ผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ร้อยละ 16.2) และเมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้าง

ของสถานประกอบการ โดยอ้างอิงตามเกณฑ์ในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ น้อยกว่า 100, 100-499 และตั้งแต่ 500

คนขึ้นไป จากข้อมูลที่ได้พบว่ามีสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงแบ่งย่อยออกเป็นช่วง 500-999 และ 1,000 คน ขึ้นไป เพื่อให้เห็นการกระจายของข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมาจากสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้าง 100-499 คน มากที่สุด (ร้อยละ 49.6) รองลงมา มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป (ร้อยละ 18.9)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับเสียงในบริเวณที่ทำงาน

พบว่า สถานประกอบกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 61.3) มีสภาวะการทำงานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดเวลาทำงานตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอ ขึ้นไป มีระดับเสียงกระแทกเกิน 140 เดซิเบลเอในบริเวณที่ทำงาน (ร้อยละ 9.0) สำหรับปัญหาการร้องเรียนของพนักงานพบว่า เรื่องรำคาญเสียงรบกวนเป็นปัญหาที่พบมากที่สุด (ร้อยละ 38.7) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประเภทของเสียงและระดับเสียงในบริเวณที่ทำงาน (n = 111 ราย)

ข้อมูลเกี่ยวกับเสียง	ราย (ร้อยละ)
1. มีสภาวะการทำงานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอขึ้นไป	68 (61.3)
2. มีระดับเสียงกระแทก เกิน 140 เดซิเบลเอในบริเวณที่ทำงาน	10 (9.0)
3. มีลูกจ้างสัมผัสเสียงดังต่อเนื่องแบบคงที่ (continuous steady noise) เกิน 115 เดซิเบลเอ	21 (18.9)
4. ลูกจ้างเคยมีปัญหา/ร้องเรียนหรือตรวจพบเกี่ยวกับผลกระทบจากเสียงในที่ทำงานดังต่อไปนี้	
- สูญเสียการได้ยินแบบชั่วคราว	12 (10.8)
- สูญเสียการได้ยินแบบถาวร	8 (7.2)
- รำคาญเสียงรบกวน	43 (38.7)
- หูตึง พุดคุ้ยเสียงดังกว่าปกติ	25 (22.5)
- หงุดหงิด มีความเครียดทางจิตใจ	17 (15.3)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
มาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการ พบว่า สถานประกอบกิจการกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55.0) ได้จัดให้มีมาตรการอนุรักษ์การได้ยินโดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.0) นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดนโยบายและลงนาม สถานประกอบ

กิจการที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมีร้อยละ 59.5 ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรการอนุรักษ์การได้ยินส่วนใหญ่คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ (ร้อยละ 82.0) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การบริหารจัดการมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน (n = 111 ราย)

การดำเนินการ	ราย (ร้อยละ)
1. การจัดให้มีโครงการ/มาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการ	61 (55.0)
2. นายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดนโยบายและลงนาม	91 (82.0)
3. ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	66 (59.5)
4. นโยบายมีการเผยแพร่ และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	76 (68.5)
5. การจัดให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน	49 (44.1)
6. การจัดสรรงบประมาณสำหรับมาตรการอนุรักษ์การได้ยินเพียงพอต่อการดำเนินงาน	67 (60.4)

ผลการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายพบว่าสถานประกอบกิจการกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.7) มีการจัดทำแผนผังของหน่วยงาน และสำรวจขั้นตอนการผลิตทั้งหมดว่ามีกระบวนการหรือเครื่องจักรใดบ้างที่มีเสียงดัง สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.1) มีการตรวจวัดเสียง และศึกษาระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเทียบกับกฎหมาย อย่างไรก็ตาม มีสถานประกอบกิจการส่วนหนึ่งเท่านั้น (ร้อยละ 29.7) ที่มีการประเมินการสัมผัสเสียงดังของลูกจ้างทุกคนที่เสียงอันตรายจากเสียง และกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 55.0) ระบุว่ามีการแจ้งผลการประเมินการสัมผัสเสียงดังต่อลูกจ้างที่ได้รับการประเมินให้ได้รับทราบทุกคน

สำหรับมาตรการควบคุมและป้องกันเสียงนั้นพบว่ามีการใช้มาตรการป้องกันที่ตัวบุคคลมากที่สุด โดยสถานประกอบกิจการที่จัดหาอุปกรณ์ปกป้อง

การได้ยินให้ลูกจ้างทุกคนสวมใส่ในบริเวณที่มีเสียงดังเกินมาตรฐานมากที่สุด (ร้อยละ 74.8) รองลงมาคือ การใช้มาตรการทางวิศวกรรมในการควบคุมที่ทางผ่านของเสียง และการควบคุมที่ต้นกำเนิดของเสียงมาตรฐาน (ร้อยละ 69.4 และ 65.8 ตามลำดับ) สถานประกอบกิจการเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 91.0) มีการตรวจสมรรถภาพการได้ยินสำหรับลูกจ้างที่เสียงอันตรายจากเสียงดังอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีการแจ้งผลการตรวจสมรรถภาพการได้ยินให้ลูกจ้างทราบ (ร้อยละ 79.3) สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.8) จัดให้ลูกจ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติได้รับการรักษาพยาบาลหรือได้รับคำแนะนำจากแพทย์ มีการจัดมาตรการป้องกันเสียงให้ลูกจ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติหลังทราบผลการตรวจ (ร้อยละ 73.9) และมีการเปลี่ยนงานหรือหมุนเวียนสลับหน้าที่ให้ระดับเสียงที่ได้รับเฉลี่ยน้อยลงสำหรับลูกจ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติ (ร้อยละ 57.7) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินการมาตรการอนุรักษ์การได้ยินตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย (n = 111 ราย)

การดำเนินการ	ราย (ร้อยละ)
1. มีการจัดทำแผนผังของหน่วยงาน และสำรวจขั้นตอนการผลิตทั้งหมดว่ามีกระบวนการหรือเครื่องจักรใดบ้างที่มีเสียงดัง	64 (57.7)
2. มีการตรวจวัดเสียง และศึกษาระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างเทียบกับมาตรฐาน	90 (81.1)
3. มีการกำหนดบริเวณเสียงอันตรายที่มีระดับเสียง 85 เดซิเบลเอ ขึ้นไป	82 (73.9)
4. มีการติดประกาศผลการตรวจวัดระดับเสียง แผนผังแสดงระดับเสียงในแต่ละพื้นที่ให้ผู้จ้างทุกคนได้รับทราบ	59 (53.2)
5. กรณีที่มีระดับเสียงเกินมาตรฐาน ผู้จ้างถูกกำหนดให้หยุดทำงานจนกว่าจะได้ ปรับปรุง/แก้ไขให้ระดับเสียงเป็นไปตามมาตรฐาน	57 (51.4)
6. มีการใช้มาตรการทางวิศวกรรมในการควบคุมที่ต้นกำเนิดของเสียง	73 (65.8)
7. มีการใช้มาตรการทางวิศวกรรมในการควบคุมที่ทางผ่านของเสียง	77 (69.4)
8. การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการได้ยินให้ผู้จ้างสวมใส่ในบริเวณที่มีเสียงดังเกินมาตรฐาน	
- ไม่มีการจัดให้	6 (5.4)
- จัดให้บางคน	22 (19.8)
- จัดให้ทุกคน	83 (74.8)
9. อุปกรณ์ป้องกันการได้ยินมีให้เลือกใช้หลากหลายชนิดและขนาด ตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน และขนาดหู	78 (70.3)
10. มีการติดเครื่องหมายเตือนให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันการได้ยินให้เห็นได้ชัดเจนในบริเวณที่มีอันตรายจากเสียงดัง	86 (77.5)
11. มีการตรวจสมรรถภาพการได้ยินสำหรับผู้จ้างที่เสี่ยงอันตรายจากเสียงดังอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	101 (91.0)
12. การแจ้งผลการตรวจสมรรถภาพการได้ยินให้ผู้จ้างทราบ	88 (79.3)
13. ผู้จ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติได้รับการรักษาพยาบาลหรือได้รับคำแนะนำจากแพทย์	83 (74.8)
14. มีการจัดมาตรการป้องกันเสียงให้ผู้จ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติหลังทราบผลการตรวจ	82 (73.9)
15. มีการเปลี่ยนงานหรือหมุนเวียนสลับหน้าที่ให้ระดับเสียงที่ได้รับเฉลี่ยน้อยลงสำหรับผู้จ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติ	64 (57.7)

4.4 ความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไต่ยืนให้สอดคล้องตามกฎหมาย
พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.6 เห็นว่าสถานประกอบกิจการของตนมีระดับความสำเร็จในการดำเนินการให้สอดคล้องตามกฎหมายได้ต่ำกว่าร้อยละ 50 รองลงมาคือ สามารถดำเนินการได้

ร้อยละ 50-59 (ร้อยละ 24.3) และมีสถานประกอบกิจการประมาณร้อยละ 20 ที่สามารถดำเนินการได้สอดคล้องตามกฎหมายร้อยละ 80 ขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 5 และผลการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไต่ยืน แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไต่ยืนให้สอดคล้องตามกฎหมาย

ระดับความสำเร็จ	ราย (ร้อยละ)
ต่ำกว่าร้อยละ 50	35 (31.6)
ร้อยละ 50-59	27 (24.3)
ร้อยละ 60-69	9 (8.1)
ร้อยละ 70-79	18 (16.2)
ร้อยละ 80 ขึ้นไป	22 (19.8)

ตารางที่ 6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินโครงการ/มาตรการอนุรักษ์การไต่ยืน

ลำดับที่	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ราย (ร้อยละ)
1	นโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	87 (78.4)
2	ความรู้ความเข้าใจของ จป.วิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	74 (66.7)
3	ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน	63 (56.8)
4	หัวหน้างานมีการควบคุมการปฏิบัติอย่างจริงจัง	46 (41.4)
5	การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน	38 (34.2)
6	ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การกำหนดค่า KPI ที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกกฎระเบียบและการลงโทษพนักงานที่ไม่สวมใส่อุปกรณ์ PPE ฯลฯ	24 (21.6)

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างระบุว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืน 5 ลำดับแรกคือ นโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหาร (ร้อยละ 78.4) ความรู้ความเข้าใจของ จป.วิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 66.7) ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ร้อยละ 56.8) หัวหน้างานมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง (ร้อยละ 41.4) และการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน (ร้อยละ 34.2) ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 61.3) ระบุว่าสถานประกอบกิจการของตนมีสภาวะการทำงานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดเวลาทำงานตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอขึ้นไป ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลสถิติของหน่วยงานภาครัฐที่พบว่าปัญหาเสียงดังยังคงเป็นปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำคัญ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานใน พ.ศ. 2562 พบว่าแรงงานในและนอกระบบมีปัญหาเสียงดังจำนวน 134,020 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2562) ลดลงจากปี พ.ศ. 2561 ซึ่งมีปัญหาเสียงดังจำนวน 163,564 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2561) สอดคล้องกับข้อมูลสถิติผู้ป่วยโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดังจากระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ใน พ.ศ. 2561 พบผู้ป่วยโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดัง จำนวน 1,076 ราย คิดเป็นอัตราป่วยต่อประชากรแสนราย เท่ากับ 1.78 ซึ่งลดลงจาก

พ.ศ. 2560 ที่พบผู้ป่วยโรคประสาทหูเสื่อมเหตุเสียงดัง จำนวน 42,946 ราย คิดเป็นอัตราป่วย 71.29 ต่อประชากรแสนราย (สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม 2562) ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ปัญหาจากเสียงดังมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจเป็นผลจากความร่วมมือของหน่วยงานหลายฝ่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการที่ภาครัฐมีการออกกฎหมายมาบังคับใช้ เช่น กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้พบข้อมูลที่น่าสังเกตคือ มีสถานประกอบกิจการที่ระบุว่า มีพนักงานสูญเสียการได้ยินแบบถาวร (ร้อยละ 7.2) และมีปัญหาหูตึง พุดคุยเสียงดังกว่าปกติ (ร้อยละ 22.5) จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัญหาเสียงดังยังคงเป็นปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะปัญหาสมรรถภาพการได้ยินที่ผิดปกติจากเสียงดัง ซึ่งจำเป็นต้องมีการควบคุมป้องกันอย่างต่อเนื่อง

สำหรับประเด็นการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไถ่คืนตามกฎหมาย ในกรณีที่สภาวะการทำงานในสถานประกอบกิจการมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอขึ้นไป ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง

พ.ศ. 2559 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการในกรณีที่มีสถานะการทำงานในสถานประกอบกิจการมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยเข้าข่ายดังกล่าว สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ที่มีสถานะการทำงานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอขึ้นไป (ร้อยละ 61.3) แต่มีสถานประกอบกิจการที่จัดให้มีมาตรการอนุรักษ์การได้ยินตามกฎหมาย (ร้อยละ 55.0) แสดงว่ายังคงมีสถานประกอบกิจการที่เข้าข่ายแต่ยังไม่มีการจัดทำโครงการอนุรักษ์การได้ยิน (ร้อยละ 6.3) อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใน พ.ศ.2551 ซึ่งพบว่ามีสถานประกอบกิจการที่เข้าข่ายแต่ไม่มีการจัดทำโครงการอนุรักษ์การได้ยินจำนวนมาก (ร้อยละ 65.3) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2551) ผลการศึกษาดังกล่าวอาจชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มที่พบว่าปัจจุบัน สถานประกอบกิจการที่เข้าข่ายบังคับตามกฎหมายมีการจัดทำโครงการ/มาตรการอนุรักษ์การได้ยินมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2561 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่สถานะการทำงานในสถานประกอบกิจการมีระดับเสียง

ที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอขึ้นไป ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังนี้ (1) นโยบายการอนุรักษ์การได้ยิน (2) การเฝ้าระวังเสียงดัง (noise monitoring) (3) การเฝ้าระวังการได้ยิน (hearing monitoring) และ (4) หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้นายจ้างประกาศมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.0) มีการดำเนินการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์การได้ยินสอดคล้องตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2561 โดยมีนายจ้าง/ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดนโยบายและลงนาม แต่มีสถานประกอบกิจการเพียงเล็กน้อยที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (ร้อยละ 59.5) สำหรับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ (ร้อยละ 82.0) สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.8) จัดให้ลูกจ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติได้รับการรักษาพยาบาลหรือได้รับคำแนะนำจากแพทย์ และ มีการจัดมาตรการป้องกันเสียงให้ลูกจ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติหลังทราบผลการตรวจ (ร้อยละ 73.9) และมีการเปลี่ยนงานหรือหมุนเวียนสลับหน้าที่ให้ระดับเสียงที่ได้รับเฉลี่ยน้อยลงสำหรับลูกจ้างที่มีสมรรถภาพการได้ยินผิดปกติ (ร้อยละ 57.7)

ส่วนการจัดสรรงบประมาณสำหรับมาตรการอนุรักษ์การไต่ยนนั้น มีสถานประกอบกิจการที่ระบุการจัดสรรงบประมาณเพียงพอ (ร้อยละ 60.4) ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ามีสถานประกอบกิจการเกือบครึ่งหนึ่งเลยทีเดียวที่มีการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรการอนุรักษ์การไต่ยน

สำหรับประเด็นระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไต่ยนให้สอดคล้องตามกฎหมายนั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44.1) มีความเห็นว่าสถานประกอบกิจการของตนมีระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไต่ยนให้สอดคล้องตามกฎหมายในระดับร้อยละ 60 ขึ้นไป รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 (มีร้อยละ 31.6) จากข้อมูลนี้ จะเห็นว่าสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ายังมีการดำเนินการไม่สอดคล้องครบถ้วนตามกฎหมาย มีประมาณร้อยละ 20 เท่านั้นที่มีระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การไต่ยนให้สอดคล้องตามกฎหมายในระดับร้อยละ 80 ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จอันดับแรก ในการดำเนินโครงการ/มาตรการอนุรักษ์การไต่ยนคือ นโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 78.4) รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจของ จป.วิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ร้อยละ 66.7 และร้อยละ 56.8 ตามลำดับ)

ข้อมูลข้างต้นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาด้านวิทยาการจัดการที่ระบุว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จที่

สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโครงการในองค์กร (Ahmed, Riaz., 2016) ประกอบกับกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 เป็นกฎหมายที่ค่อนข้างใหม่ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่สภาวะการทำงานมีระดับเสี่ยงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานแปดชั่วโมงตั้งแต่ 85 เดซิเบลเอขึ้นไป ต้องจัดให้มีมาตรการอนุรักษ์การไต่ยน ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะทางวิชาการในการจัดทำมาตรการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจของ จป.วิชาชีพ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสำคัญรองลงมา ตามด้วยปัจจัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมา ซึ่งระบุว่า ปัญหาที่พบในการจัดทำโครงการอนุรักษ์การไต่ยนคือ ลูกจ้างไม่ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2551) ข้อมูลจากการวิจัยนี้ยังช่วยสนับสนุนผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการอนุรักษ์การไต่ยนในที่ทำงาน (Mooyad, 2017) ที่สรุปว่าความร่วมมือของสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินการมาตรการอนุรักษ์การไต่ยนในที่ทำงานจะก่อให้เกิดผลดีต่อภาพรวมของประสิทธิผลในแง่ของเศรษฐกิจ สุขภาพ และความปลอดภัย

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนของ นายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน หน่วยงานภาครัฐจึงควรส่งเสริมให้นายจ้างตระหนัก ถึงความสำคัญของปัญหาและผลกระทบจากเสียงดังและประโยชน์ของการจัดทำมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน มีการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของ จป.วิชาชีพและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน มาตรการอนุรักษ์การได้ยินตามกฎหมาย ตลอดจน การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนิน มาตรการอนุรักษ์การได้ยินอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมี การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินมาตรการอนุรักษ์การได้ยินของสถาน ประกอบกิจการที่ยังมีการดำเนินการไม่สอดคล้อง ครบถ้วนตามกฎหมาย เพื่อลดและป้องกันการสูญเสีย การได้ยินจากการทำงานของพนักงานในสถาน ประกอบกิจการที่มีความเสี่ยง

7. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุน รัตนโกสินทร์สมโภชน 200 ปี มหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมาธิราชขอขอบคุณศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน กระทรวงแรงงาน และกลุ่มตัวอย่างที่ให้ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนงาน วิจัยเสร็จสมบูรณ์ 

References

- Bureau of Occupational and Environmental Diseases. (2017). *Situation of occupational diseases and health hazards from occupational health and environment 2016*, Department of Disease Control. Ministry of Public Health. (in Thai)
- Bureau of Occupational and Environmental Diseases. (2019). *Situation of occupational diseases and health hazards from occupational health and environment 2018*, Department of Disease Control. Ministry of Public Health. (in Thai)
- Department of Labour Protection and Welfare. (2008). *A study on the management system of the Workplace Hearing Conservation Program*. Retrieved 23 January 2017, from http://www.oshthai.org/osh/index.php?option=com_linkcontent&Itemid=69§ionid=34&pid=67.322&task=detail&detail_id=637&lang=th. (in Thai)
- Government Gazette. (2016). *Ministerial Regulation on the Prescribing of Standard for Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment in Relation to Heat, Light and Noise B.E.2559 (A.D.2016)*. Volume 133, Section 91a. (in Thai)
- Government Gazette. (2018). *Announcement of the Department of Labour Protection and Welfare on Criteria and Procedures for Establishing Hearing Conservation Measures in the Workplace, B.E.2561 (A.D.2018)*. Volume 135, Special Section 134 D. (in Thai)
- Mooyad, M.A. (2017). *The Effectiveness of Hearing Conservation Program in the Workplace*. Glob J Oto 2017; 5(4): 555666 .DOI: 10.19080/GJO.
- National Institute for Occupational Safety and Health; NIOSH. (2020). *Noise and Hearing Loss Prevention*. Retrieved on 2 May 2020, from <https://www.cdc.gov/niosh/topics/noise/default.html>
- National Statistical Office. (2016). Number of the formal and informal employment by problems in the work environment. *The Informal Employment Survey 2016*, Ministry of Digital Economy and Society. (in Thai)
- National Statistical Office. (2018). Number of the formal and informal employment by problems in the work environment. *The Informal Employment Survey 2018*, Ministry of Digital Economy and Society. (in Thai)
- National Statistical Office. (2019). Number of the formal and informal employment by problems in the work environment. *The Informal Employment survey 2019*, Ministry of Digital Economy and Society. (in Thai)

- Occupational Disease and Environment Association of Thailand and the Group of Occupational Medicine and Environmental Medicine. (2015). *Guideline for Audiometry Screening and Interpretation in Occupational Health*. Bangkok: Nopparat Rajathanee Hospital, Department of Medical Services, Ministry of Public Health. (in Thai)
- Office of Strategy Management, Department of Industrial Promotion. (2012). *Project to prepare and construct a network of industrial production cooperation to support the ASEAN Economic Community (AEC)*. Bangkok; Ministry of Industry. (in Thai)
- Riaz, A. (2016). Top Management Support and Project Performance: An Empirical Study of Public Sector Projects. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.3044377.
- Sinjaru, T. (2014). *Research and statistical data analysis with SPSS and AMOS*. Nonthaburi: SR Printing Mass Products. (in Thai)