

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวข้องกับการวิจัย สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ความหมายของอาชีวอนามัย

ธีระพล ดิษยาธิคม (2546) กล่าวว่า อาชีวอนามัย เป็นคำ สมาสระหว่าง “อาชีวะ” หรือ “อาชีพ” กับคำ ว่า “อนามัย” โดยหมายถึง การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของ ผู้ประกอบอาชีพ รวมทั้งการทํานุบำรุง และรักษาสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์อยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีวอนามัย

งานอาชีวอนามัยตามคำจำกัดความลักษณะขององค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไว้ประกอบด้วยลักษณะงาน 5 อย่าง (อ้างถึงใน วิทยา อยู่สุข. 2527) คือ

1. การส่งเสริม (Promotion) และการธำรงรักษาไว้เพื่อให้คนงานทุกอาชีพมีสุขภาพ ร่างกาย แข็งแรง มีจิตใจที่สมบูรณ์ที่สุด ตลอดจนมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี
2. การป้องกัน (Prevention) จะป้องกันคนงานไม่ให้มีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมหรือ ผิดปรกติจากสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่ผิดปรกติ
3. การปกป้องคุ้มครอง (Protection) คนงานหรือลูกจ้างไม่ให้ทำงานเสี่ยงต่อ สภาพการทำงานที่อันตราย
4. การจัด (Placing) และปรับสภาพคนงานให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับ ความสามารถของร่างกายและจิตใจของเขา
5. การปรับงานให้กับคนและการปรับคนให้เข้ากับงาน (Adaptation) คือ พยายาม เลือกจัดงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของคนงานมากที่สุด

ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่เริ่มทำงานด้านนี้อย่างจริงจัง ได้จำแนกลักษณะงานนี้ให้สามารถทำหน้าที่ได้เฉพาะเจาะจงไปเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยบ่งว่า งานอาชีวอนามัยเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและการบริการ ซึ่งงานสุขศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด งานนี้ประกอบด้วยลักษณะงาน 3 อย่างคือ

1. การตระหนัก (Awareness) จะต้องตระหนักว่าในการทำงานทุกๆ อย่างนั้น จะมีอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของคนทำงาน ซึ่งอันตรายเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม ทางเคมี ทางกายภาพ ความร้อนแสง เสียง รังสี ทางชีวภาพ และทางด้านวิธีการทำงาน
2. การประเมิน (Evaluation) จะสามารถประเมินถึงอันตรายอันอาจจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย ว่ามีขนาดอันตรายมากน้อยเพียงใด เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ขนาดใด ซึ่งต้องประเมินเป็นค่าต่างๆ ออกมา
3. การควบคุม (Control) จะต้องสามารถควบคุมป้องกันอันตรายของสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหามาตรการและวิธีการที่เหมาะสมในการใช้ควบคุมอันตรายที่จะเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานอาชีวอนามัย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2543) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานอาชีวอนามัยของการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีทิศทางการดำเนินงานเกี่ยวกับสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพในมิติการส่งเสริม การป้องกันและการควบคุมมิให้เกิดความรุนแรงหรือมีพื้มีอันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากจะเป็นการส่งเสริม การป้องกัน และควบคุมมิให้เกิดอุบัติเหตุในตัวแล้ว งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้นการทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะเครื่องจักรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ จะทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงกว่าสภาพการทำงานที่อันตรายหรือเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เพราะคนงานมีความรู้ สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือวิตกกังวลก็ลดลง จึงมีความมั่นใจทำงานได้อย่างเต็มที่และรวดเร็วยิ่งขึ้น ผลผลิตรวมของโรงงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย
2. ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสถิติการเกิดอุบัติเหตุของโรงงานลดลง ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่าย สำหรับการเกิดอุบัติเหตุก็น้อยลงโรงงานจึงสามารถประหยัดเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน ค่าซ่อมแซมเครื่องจักร เป็นต้น ค่าใช้จ่ายต่างๆ เหล่านี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ทั้งหมดหากเกิดอุบัติเหตุขึ้น เมื่อสภาพการทำงานมีความปลอดภัย ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ โรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนนี้ ดังนั้นต้นทุนการผลิตจึงลดลง

3. กำไรมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตต่ำลงแล้วโอกาสที่สินค้าของโรงงานจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดก็สูงขึ้นด้วย เป็นเหตุให้โรงงานได้กำไรมากขึ้น

4. สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งมักจะทำให้คนงานบาดเจ็บบางครั้งร้ายแรงถึงขั้นพิการทุพพลภาพหรือตายเป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไปโดยเฉพาะเมื่อผู้บาดเจ็บล้มตายนั้นเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญในงานจากการฝึกฝนเรียนรู้เป็นเวลานาน การสูญเสียพวกเขาเหล่านั้นจึงเป็นที่น่าเสียดายยิ่ง นอกจากนี้ความพิการหรือทุพพลภาพ ยังเป็นภาระของญาติพี่น้องและสังคมด้วยการทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย จึงเป็นการสงวนไว้ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

5. เป็นปัจจัยในการจูงใจ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการทำงานเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ดังนั้น การจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่ง เป็นการจูงใจให้คนงานมีความอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

ความหมายของความปลอดภัย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิเมจิระรัตน์ (2543) กล่าวว่า “ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากสภาพการณ์ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อบุคคล หรือความเสียหายต่อทรัพย์สิน หรือวัสดุ หรือ การกระทบกระเทือนต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติการปกติของบุคคล รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย”

ชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล (2534) กล่าวว่า “ความปลอดภัยในการทำงานที่ใช้ในประเทศไทย มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Occupational Safety and Health คือหมายรวมถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทั้งหลาย”

ฟิลลิป (Philip อ้างถึงใน ฟาร์ตัน สมแสน. 2539) กล่าวว่า “ความปลอดภัย หมายถึง การรู้จักวิธีหรือมีทักษะที่จะหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุหรือเชื้อโรค และสภาพที่ไม่มีภัยหรืออันตราย และไม่เสี่ยงต่อสภาพที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ หรือไม่ก่อให้เกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้แก่ การบาดเจ็บ พิการหรือตาย การเจ็บป่วยหรือเป็นโรค ทรัพย์สินเสียหาย และการที่ร่างกายปราศจากอุบัติเหตุใดๆ หรือทรัพย์สินปราศจากความเสียหายใดๆ”

ชายนี้ (Sydney อ้างถึงใน ดิเรก หุ่นสุวรรณ. 2530) กล่าวว่า “ความปลอดภัย หมายถึง การรอดพ้นจากอันตรายหรือบาดเจ็บ และการป้องกันอุบัติเหตุด้วยวิธีการต่างๆ ตลอดจนงานการแก้ไขอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น”

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง แนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อบุคคล หรือความเสียหายต่อทรัพย์สิน หรือวัสดุ และการรู้จักวิธีหรือมีทักษะที่จะหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุหรือเชื้อโรค และสภาพที่ไม่มีภัยหรืออันตราย และไม่เสี่ยงต่อสภาพที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

ทำให้รอดพ้นจากอันตรายหรือบาดเจ็บ และการป้องกันอุบัติเหตุด้วยวิธีการต่างๆ ตลอดจนการแก้ไขอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย

เจลิมซัย ชัยกิตติภรณ์ (2533) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ ไว้ 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีโดมิโน ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ็อบฟีเรนซ์ และทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบก สหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory)

ไฮนริช (Heinrich.1959) เป็นผู้เริ่มแนวคิดนี้ โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การเรียงลำดับการประสบอันตรายเป็นขั้นตอน ถ้าเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ขั้นตอนที่หนึ่งเกิดขึ้น ก็จะส่งผลกระทบไปยังขั้นตอนอื่นๆ ตามลำดับ จนถึงลำดับขั้นตอนสุดท้าย ก็คือ การบาดเจ็บ

องค์ประกอบต่างๆ ในแต่ละขั้นตอนตามทฤษฎีโดมิโน สามารถอธิบายได้ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติดั้งเดิมสืบทอดกันมาจากอดีต ทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมามากมาย กัน เช่น ความสะเพร่า ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิดไตร่ตรองความดีดั่งต้นทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวแน่นเห็นแก่เงินและลักษณะอื่นๆ ที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เป็นต้น

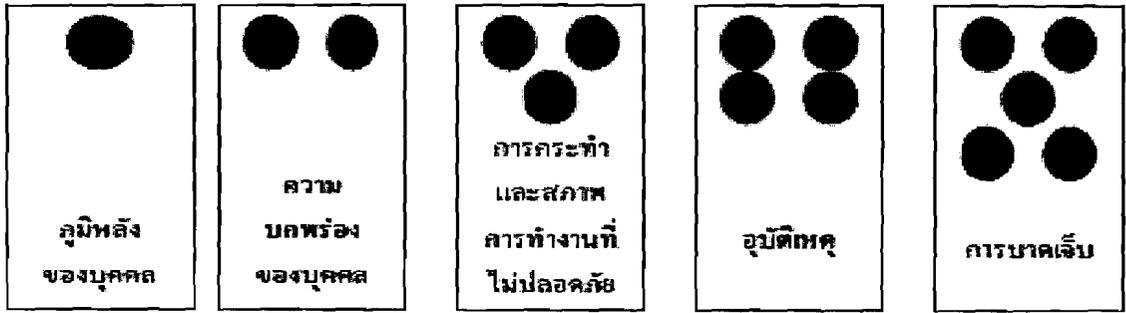
ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความยั้งคิด อารมณ์รุนแรง ประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบ ให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

ลำดับที่ 3 การกระทำ หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe act/Unsafe Condition) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้น้ำหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งเตือน ชอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดเครื่องจักรออก เป็นต้น

โดยสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง สิ้นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ กระแทกหนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้ อาจจะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

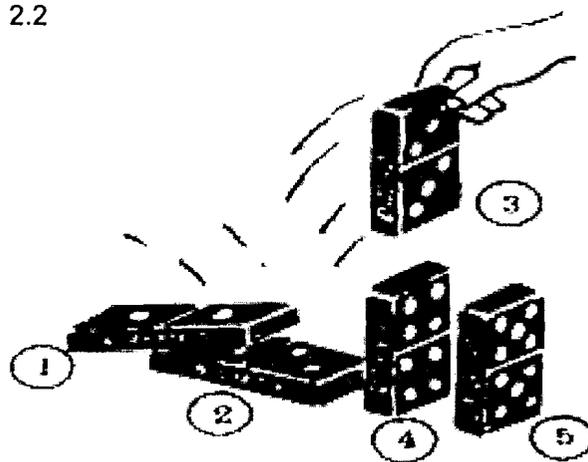
ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น ซึ่งการบาดเจ็บเหล่านี้จะเป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ



ภาพที่ 2.1 แสดงโดมิโนทั้ง 5 ตัว
ที่มา : (วิจิตร บุญยะโทตระ. 2530)

วิจิตร บุญยะโทตระ (2530) ได้อธิบายถึงความหมายและความสัมพันธ์ของโดมิโนทั้ง 5 ตัว อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษา การอบรมเลี้ยงดู) ก่อให้เกิดความผิดปกติของคนคนนั้น (ทัศนคติ ต่อความปลอดภัยไม่ถูกต้อง ชอบเสี่ยงมกง่าย หงุดหงิด ขาดความรอบคอบ) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ ผลก็คือเกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหาย

การป้องกันการประสบนันตรายตามทฤษฎีโดมิโนนี้คือ การตัดขั้นตอนที่เริ่มต้นนี้ออกเสียก่อนจะทำให้อุบัติเหตุไม่เกิดขึ้น ซึ่งหากพิจารณาสาเหตุของการประสบนันตรายลำดับที่ 1 - 3 แล้ว ไฮน์ริช (Heinrich) เห็นว่าขั้นตอนที่ 1 และ 2 เป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากและกินเวลานาน เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว แต่ขั้นตอนที่ 3 คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นขั้นตอนที่ขจัดได้ง่ายกว่า ถ้าได้มีการควบคุมอย่างดีพอ และปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งการป้องกันการประสบนันตรายตามทฤษฎีโดมิโนแสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงการป้องกันอุบัติเหตุโดยการดึงโดมิโนตัวที่ 3 ออก
ที่มา : (ณรงค์ ณ เชียงใหม่. 2532)

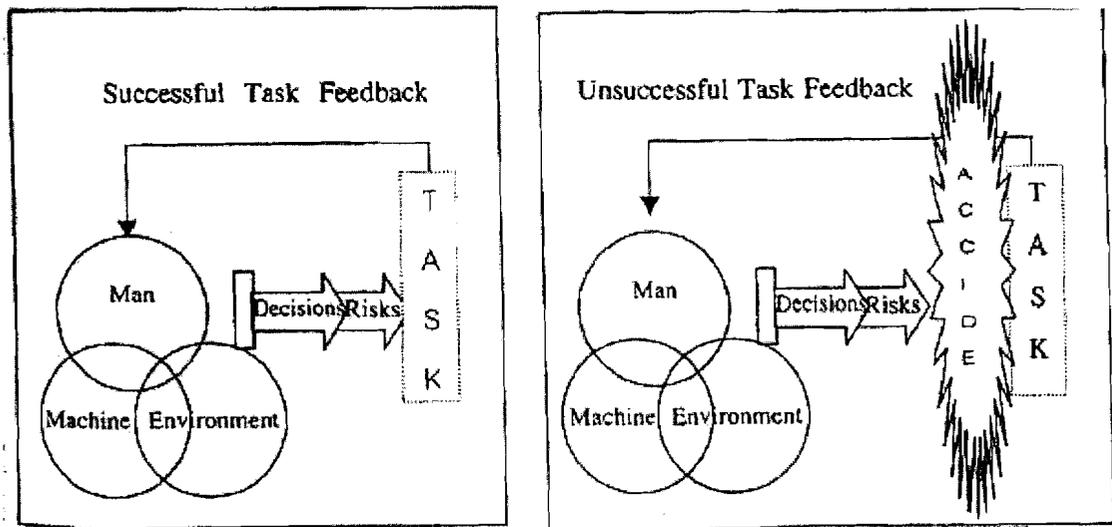
2. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ็อบฟีเรนซ์ (Firenze System Model) Firenze (อ้างถึงใน เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. 2533) ได้อธิบายแนวคิดรูปแบบระบบความปลอดภัยว่า การศึกษาเรื่องสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบ ซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังต่อไปนี้

2.1 คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละชั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risk) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้นในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2.2 อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดียอมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

2.3 สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงาน และเครื่องจักรซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ เช่น ทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษฟุ้งกระจายแสงจ้าในขณะที่ทำงาน เป็นต้น

ฉะนั้น ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Task) ที่ต้องปฏิบัติและข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น (Nature of Harmful Consequences) ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนและคุณภาพมากพอ ก็จะทำให้ความเสี่ยงต่าง ๆ ลดลงอยู่ในขีดจำกัดที่อาจสามารถควบคุมได้ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุก็จะลดลงด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดและเป็นประโยชน์ที่สุด เช่น อาจจะให้การฝึกอบรม สอนแนะนำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่ดีในการทำงาน เป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดความผิดพลาดที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย



ภาพที่ 2.3 แสดงรูปแบบของระบบความปลอดภัยของ Bob Firenze

ที่มา : (เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. 2533)

3. ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาการบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนามากขึ้น เนื่องจากได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการป้องกันประเทศ กองทัพบกสหรัฐอเมริกาจึงได้ศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัยควบคู่ไปกับเทคโนโลยีในการผลิต และการใช้ด้วยรูปแบบที่นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งพอจะสรุปเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ 3 ประการ คือ

3.1 ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ต่างๆ ที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นจากวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ความผิดพลาดต่างๆ นั้น อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางด้านร่างกาย ขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ ขาดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ความผิดพลาดในระบบ (System Error) อาจเกิดจากการออกแบบที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเนื่องมาจากนโยบายที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน เช่น การประหยัด การเลือกใช้เทคโนโลยี การบำรุงรักษา หรือเกิดจากความล้มเหลวในการออกแบบที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นต้น

3.3 ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management) สาเหตุหลักอาจเกิดจากความล้มเหลว (Failure) จากการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยีและระบบการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งความล้มเหลวนี้อาจเกิดขึ้นจากถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอขาดการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย 3 ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยในการทำงานเกิดจากบุคคล อุปกรณ์เครื่องจักรและสภาพการทำงาน ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงสาเหตุของทั้ง 3 ประการนี้ เพื่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานให้น้อยลง เช่น ให้การฝึกอบรม สอนแนะนำ งานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดลง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้อาศัยแนวทางในการแบ่งด้านความปลอดภัยจากผู้ตรวจสอบความปลอดภัย (Supervisor's Safety Checklist) ของ ดีริเมออร์ (Dereamer อ้างถึงใน เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. 2533) โดยแบ่งความปลอดภัยในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการตรวจความปลอดภัยและพัฒนาสภาพการทำงาน หมายถึง การตรวจสอบสภาพ การทำงานและการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน และพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การตรวจตราโรงงานเพื่อหาจุดอันตรายหรือจุดล่อแหลมอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนการจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

2. ด้านการสนับสนุนความปลอดภัย หมายถึง การส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบของความปลอดภัยที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน อาทิเช่น การสร้างแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยการชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3. ด้านการแนะนำและฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง การแนะนำ ฝึกอบรม และการให้ความรู้แก่พนักงานในด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎระเบียบแห่งความปลอดภัยที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้พนักงานที่รับเข้าใหม่ หรือพนักงานที่เปลี่ยนตำแหน่งการทำงานใหม่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักกับการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรหรือขบวนการผลิตอย่างปลอดภัย

4. ด้านการสอบสวนและรายงานอุบัติเหตุ หมายถึง การสอบสวนวิเคราะห์หาสาเหตุและรายงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงาน เพื่อให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุและหามาตรการแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นอีกในอนาคต

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจระรัตน์ (2543) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ไฮน์ริช (Heinrich) ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในปี ค.ศ. 1920 ผลจากการศึกษาวิจัยสรุปได้ 3 ประการดังนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Causes) มีจำนวนสูงที่สุดคือ 88% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) มีจำนวนเพียง 10% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องมือหรือเครื่องจักรต่างๆ ชำรุดบกพร่อง รวมถึงการวางผังโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย เป็นต้น

3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา (Acts Of God) มีจำนวนเพียง 2% เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาตินอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น H.W. Heinrich ได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ คิดเป็นจำนวน 85% ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด

2. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) เป็นสาเหตุรอง คิดเป็นจำนวน 15% เท่านั้น

สาเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) ได้แก่

1. การทำงานที่ไม่ถูกวิธี หรือไม่ถูกขั้นตอน
2. การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม แก้ไขป้องกันไม่ได้
3. ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
4. ความประมาท พลังเผลอ เหม่อลอย
5. การมีนิสัยชอบเสี่ยง
6. การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของความปลอดภัยในการทำงาน
7. การแต่งกายไม่เหมาะสม
8. การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
9. การถอดเครื่องกำบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึกรำคาญทำงานไม่สะดวกหรือถอดออกเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน
10. การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่เหมาะกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน
11. การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน
12. การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปรกติ เช่น ไม่สบาย เมื่อดำรงมีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับแฟน เป็นต้น

สาเหตุจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) ได้แก่

1. ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย
2. การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง
3. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสกปรกในการจัดเก็บวัสดุสิ่งของ
4. พื้นโรงงานขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น
6. เครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง ขาดการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม
7. ระบบไฟฟ้า หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดบกพร่อง เป็นต้น

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล. (2534) กล่าวถึงการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานว่าเกิดจาก 2 ส่วน คือ

1. สาเหตุนำ ได้แก่

- 1.1 ความผิดพลาดของการจัดการ เช่น หน่วยงานไม่มีการสอนเกี่ยวกับความปลอดภัยไม่มีการแก้จุดอันตรายต่างๆ ไม่มีการจัดการอุปกรณ์ความปลอดภัยให้
- 1.2 สภาพแวดล้อมจิตใจของคนงานไม่เหมาะสม เช่น อ่อนเพลียมาก สายตาไม่ดี มีร่างกายไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ

2. สาเหตุโดยตรงมี 2 สาเหตุใหญ่คือ การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของคนงานและสภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย

2.1 การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นการกระทำ ที่ไม่ปลอดภัยของคนงานในขณะทำงานซึ่งจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุ พบว่าร้อยละ 88 ของอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากสาเหตุนี้ เช่น การใช้เครื่องจักรเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ โดยไม่ได้รับมอบหมาย ไม่ใส่ใจต่อคำเตือนต่างๆ เล่นดลกคะนองตอนทำงานใช้เครื่องมือที่ชำรุด หรือใช้เครื่องมือไม่ถูกวิธี ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จัดให้

2.2 สภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยที่อยู่รอบๆ ตัวคนงานพบว่าประมาณร้อยละ 10 ของอุบัติเหตุเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุนี้ เช่น เครื่องมือที่ใช้ ออกแบบไม่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีการวางของเกะกะกีดขวางทางเดินการจัดเก็บสารเคมีต่างๆ ไม่เหมาะสม บริเวณที่ทำงานลื่น ขรุขระ แสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีระบบเตือนภัยที่เหมาะสม

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่ จะเป็นสาเหตุที่เกิดจากคน ซึ่งมักเกิดจากการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน นอกจากนี้ยังเกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องมือหรือเครื่องจักรต่างๆ ชำรุดบกพร่อง อย่างไรก็ตามสาเหตุที่สำคัญอีกประการคือ การทำงานไม่ปลอดภัย

ซึ่งทำให้เกิดความผิดพลาดของการบริหารจัดการ สาเหตุอื่นๆที่มีจากสภาพร่างกาย อ่อนเพลียมาก สายตาไม่ดี มีร่างกายไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยที่อยู่รอบๆ ตัวคนงาน ที่พบว่า สถานที่ทำงานมีการวางของเกะกะกีดขวางทางเดินการจัดเก็บสารเคมีต่างๆ ไม่เหมาะสม บริเวณที่ทำงานสิ้น ขรุขระ แสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีระบบเตือนภัยที่เหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรม

ธีระ รามสูตร (2535) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้น ผู้กระทำจะทำโดยไม่รู้ตัวก็ตาม ไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำได้หรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าการกระทำ นั้นจะพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม ดังนั้น การเดิน การยืน การคิด การตัดสินใจการปฏิบัติตามหน้าที่ การละทิ้งหน้าที่ล้วนเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง "กิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การทำงานของหัวใจ การทำงานของกล้ามเนื้อการเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น"

ประเทือง ภูมิภัทราคม (2535) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง "สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออก หรือได้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยินได้ อีกทั้งสามารถวัดได้โดยตรงด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าการแสดงออกนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกาย"

ลิขิต กาญจนภรณ์ (2525) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง "กิจกรรมใดๆก็ตามของอินทรีย์ที่สังเกตได้โดยคนอื่น หรือโดยเครื่องมือของผู้ทดลอง และการกระทำทุกอย่างของสิ่งมีชีวิตซึ่งในที่นี้จะเน้นการกระทำของมนุษย์ ไม่ว่าการกระทำนั้นผู้กระทำ จะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม และไม่ว่าการกระทำ นั้นผู้อื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น การเดิน การพูด หรือการคิด การรับรู้ เป็นต้น"

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง "การกระทำ หรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึง การงดเว้นการกระทำด้วย (Inaction)"

โสภา ชูพิกุลชัย (2539) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การแสดงหรือการกระทำของสิ่งมีชีวิต มองเห็น และสังเกตได้ เช่น การเดิน การกิน การนอน การร้องไห้ การเล่น และการเรียน เป็นต้น ในกรณีที่มองไม่เห็น หรือสังเกตไม่ได้อาจใช้เครื่องมือทดสอบหรือทดลองได้

นลินี ประทับศร (2543) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง “การกระทำ หรือการแสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและสังเกตได้โดยไม่ตรง แต่สามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่ ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา”

ฟาร์ตัน สมแสน (2536) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง “การกระทำ ของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำนี้รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งที่ผู้กระทำรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำรวมทั้งการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้ด้วยเช่นกัน”

คมสันต์ สินธวช่วงศ์ (2546) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง “สิ่งที่บุคคลตอบสนอง แสดงออกหรือกระทำ ทั้งที่บุคคลรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวรวมไปถึงการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้”

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ หรือตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ และการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ ไม่ว่าจะกระทำนั้นผู้กระทำ จะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม ผู้อื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม การกระทำ หรือการแสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและสังเกตได้ไม่โดยตรง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย

ฟาร์ตัน สมแสน (2539) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เช่น การกระทำที่ผู้อื่นมองเห็นหรือสังเกตได้และพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เช่น การกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง เช่น ความคิด ทศนคติ ความเชื่อ ความรู้ เป็นต้น และพฤติกรรมมีส่วนประกอบอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญา (Cognitive) พฤติกรรมด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ และทักษะทางด้านสติปัญญา การใช้วิจารณญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านความรู้นี้ จัดเป็นความสามารถทางด้านสติปัญญา ซึ่งจำแนกออกเป็น ดังนี้

1.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถที่จะจดจำ และระลึกได้ถึงเรื่องราวที่แล้วมา

1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นทักษะและความสามารถทางสติปัญญา ระดับแรกรู้ว่าผู้อื่นสื่อสารมาอย่างไรและสามารถที่จะนำข้อมูลหรือปัจจัยที่ได้รับมาใช้เป็นประโยชน์

1.3 การประยุกต์หรือการนำไปใช้ (Application) คือ ความสามารถที่จะนำเอาความเข้าใจจากหลักสูตร กฎเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการต่างๆ ของเรื่องนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม

1.4 การวิเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถและทักษะที่จะนำองค์ประกอบต่างๆ เข้ามาร่วมกัน หรือให้เป็นภาพพจน์ที่สมบูรณ์ เป็นขบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาส่วนย่อยแต่ละส่วน แล้วจัดรวมกันเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้เกิดความกระจ่างในสิ่งเหล่านั้น

1.5 การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง ความสามารถที่จะพิจารณา และตัดสินใจด้วยมาตรฐานที่ผู้อื่นกำหนดไว้ หรือกำหนดขึ้นด้วยตนเองก็ตาม

2. พฤติกรรมด้านทัศนคติ (Affective Domain) ทัศนคติ หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะแสดงออกด้านความรู้สึกที่มีผลต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่บุคคลนั้นได้ประเมินไว้ก่อนแล้ว ซึ่งจะออกมาในรูปของการปฏิเสธหรือยอมรับก็ได้ และจะเห็นได้ว่าทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น จะเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือสถานการณ์และบุคคล ทัศนคติประกอบไปด้วย

2.1 ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นอารมณ์คล้ายตามเมื่อบุคคลประเมินสิ่งเร้าแล้วว่าถูกหรือผิด

2.2 ความรู้สึก (Affective Component) เป็นอารมณ์คล้ายตามเมื่อบุคคลประเมินสิ่งเร้าแล้วแสดงออกมาในรูปของความพอใจ หรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ

2.3 พฤติกรรม (Behavior) เป็นความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงการกระทำ หรือการตอบสนองอันเป็นผลมาจากความคิดและความรู้สึก ซึ่งออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) พฤติกรรมนี้เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ หรืออาจจะเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันทีแต่คาดคะเนว่า อาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป พฤติกรรมการแสดงออกนี้เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด ทัศนคติ เป็นส่วนประกอบที่ทำให้เกิดพฤติกรรมจะต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอนและเป็นพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้ง่าย

สรุป ปธานวนิช (2541) ได้อธิบายถึงกระบวนการเกิดพฤติกรรมว่าสามารถแยกย่อยได้ 3 กระบวนการดังนี้

1. กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการรู้สึก (Sensation) กับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นๆ ด้วย

2. กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) เป็นกระบวนการทางปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจำ ตลอดจนการนำไปใช้หรือเกิดการพัฒนาการจากการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยการรับสัมผัส การรู้สึก ที่นำ มาสู่การคิดและเข้าใจนี้เป็นระบบการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก

3. กระบวนการแสดงออก (Spatial Behavior Process) หลังจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้, การคิดแลการเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับการรับรู้ นั้น ๆ แต่ยังมีได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังคงเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน (Covert Behavior) แต่เมื่อได้คิดและเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้ผู้อื่นสังเกตได้ เราเรียกว่าพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคลนั้น เมื่อมีปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง การแสดงออกมาเพียงบางส่วนของที่มีอยู่จริงเช่นนี้ จึงเรียกว่า (Spatial Behavior)

สมถวิล เมืองพระ (2537) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมสุขอนามัยหรือพฤติกรรมความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีปัจจัยต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน จึงสามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอนามัย (Predisposing Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอนามัยของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่่มักจะได้รับทั้งในทางตรงและทางอ้อม หรือจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

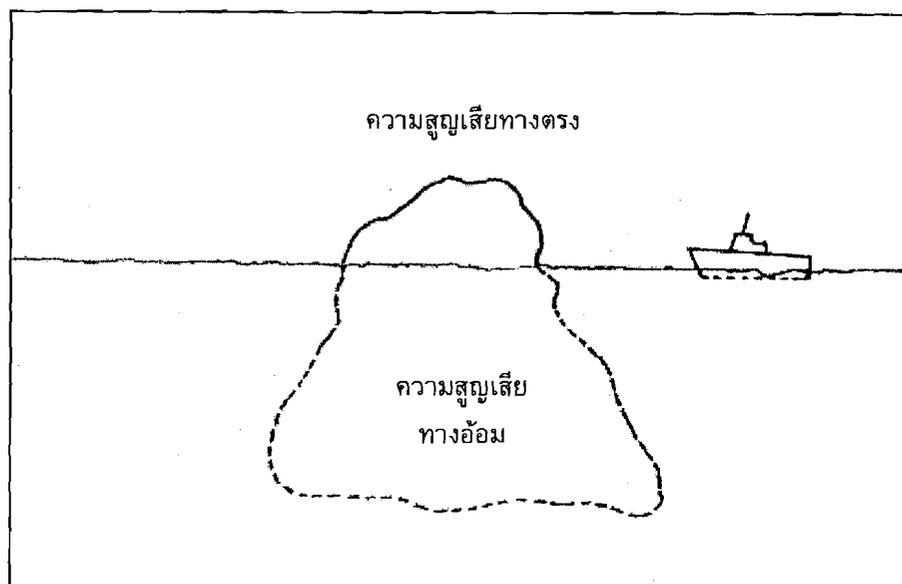
2. ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมอนามัย (Enabling Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่และจัดหาไว้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สถานพยาบาล แหล่งอาหาร หรืออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เป็นต้น

3. ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมอนามัย (Reinforcing Factors) เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน นายจ้างและบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งบุคคลที่เป็นสิ่งแวดล้อมในสังคมภายนอกบ้านหรือที่ทำงานด้วย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัยโดยการสั่งสอน อบรม กระตุ้นเตือน การชักจูง การเป็นตัวอย่างการดูแลควบคุม รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการกระทำ หรือการปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพหรือพฤติกรรมอนามัยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสูญเสียของการเกิดอุบัติเหตุ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2543) ได้กล่าวว่า การเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้ง ย่อมก่อให้เกิดการสูญเสียแก่โรงงาน นอกจากในรูปของค่าใช้จ่ายสำหรับคนงานที่ประสบอันตราย ซึ่งสามารถคำนวณเป็นเงินได้โดยตรงจากค่ารักษาพยาบาล ค่าทำขวัญ หรือเงินทดแทนแล้ว โรงงานยังต้องสูญเสียเวลาในการผลิตที่หยุดชะงักชั่วคราว และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

โดยความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายของการเกิดอุบัติเหตุเปรียบเสมือน “ภูเขาน้ำแข็ง” ส่วนที่โผล่พ้นน้ำมา และมองเห็นได้ มีเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ นั่นคือ นอกจากความสูญเสียทางตรงเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุ (ส่วนที่โผล่พ้นน้ำ) แล้ว ยังมีความสูญเสียทางอ้อมที่แฝงอยู่อีก (ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ) ซึ่งพิจารณาได้จากภาพที่ 2.4 “Cost Iceberg” แสดงความสูญเสียของอุบัติเหตุเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง



ภาพที่ 2.4 แสดงค่าใช้จ่ายของโรงงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง
ค่าใช้จ่ายทางตรงจะเป็นเพียงส่วนน้อยของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด
ที่มา : (ภัทรทิพา กาญจนคุหะ. 2535)

การสนับสนุนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร

ความหมายของการสนับสนุนขององค์กร

ภัทรพงศ์ ประกอบผล (2535) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับแรงสนับสนุนจากบุคคลอื่นในเครือข่ายทางสังคมทั้งการสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ บริการข้อมูล ข่าวสาร การยอมรับการยกย่องและเห็นคุณค่า รวมทั้งการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนเหล่านั้นมีผลทำให้บุคคลสามารถช่วยให้ตนเองบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ และเป็นขุมพลังที่จะช่วยเหลือให้บุคคลตอบสนองต่อความต้องการของตนในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้อย่างเหมาะสม

คอปป์ (Cobb. 1976) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เขาเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยกย่องเขา นอกจากนั้นยังทำให้เขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีการติดต่อซึ่งกันและกัน

มิทเชลล์ (Mitchell อ้างถึงใน บุญศรี สรรเสอาด. 2534) ได้นำ ทฤษฎีโมทัศน์ของการสนับสนุนทางสังคมโดยอธิบายในแนวความถี่ซึ่งเห็นว่า เนื้อหา หมายถึง ลักษณะของสัมพันธภาพ ระยะเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่สัมพันธภาพนั้นคงอยู่ ความเหนียวแน่น หมายถึง ความแข็งแกร่งของสัมพันธภาพนั้นและ ความถี่ หมายถึง จำนวนครั้งของการมีปฏิสัมพันธ์

โอเรม (Orem. 1985) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้ที่ต้องการพึ่งพาให้บรรลุความต้องการในการดูแลตนเองตามความคาดหวังอันจะช่วยดำรงไว้ซึ่งชีวิต สุขภาพและความผาสุกในชีวิตและยังกล่าวอีกว่า ในภาวะที่เจ็บป่วย การช่วยเหลือที่ได้รับจากสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนบ้าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในทีมการรักษา จะส่งผลให้มีความผาสุกในครอบครัว

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

แหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม

โครงสร้างเครือข่ายทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมดของบุคคลนั้น ในสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ซึ่งรวมถึงบุคคลในครอบครัวญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันและกันของบุคคลภายในเครือข่ายสังคมนี้ จะมีทั้งด้านของระบบเศรษฐกิจ การแต่งงาน เครือญาติ การเมือง สุขภาพอนามัย ฯลฯ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเปรียบเสมือนการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนกัน การปรึกษาหารือกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

เพนเดอร์ (Pender อ้างถึงใน คณิศร เต็งรัง. 2542) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น ดังนี้

1. กลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Natural Support Systems) ได้แก่ ครอบครัว ซึ่งเป็นกลุ่มการสนับสนุนทางสังคมระดับปฐมภูมิ ครอบครัวที่มีการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสม สมาชิกในครอบครัวต้องรับรู้ถึงความต้องการของกันและกัน มีการสื่อสารภายในครอบครัวที่มีประสิทธิภาพนับถือ หรือยอมรับความต้องการของส่วนรวม และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. กลุ่มเพื่อน (Peer Support Systems) คนกลุ่มนี้ส่วนมาก เคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบที่รุนแรงในชีวิต ประสบความสำเร็จในการปรับตัว และมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเกิดขึ้นในตนเอง จึงสามารถให้คำแนะนำ ในการแก้ปัญหาในส่วนที่คล้ายคลึงกับประสบการณ์ที่เขาเคยประสบมา

3. กลุ่มองค์กรทางศาสนา (Organized religious Support Systems) เป็นกลุ่มองค์กรที่มีการพบปะกันในสถานที่ทางกลุ่มศาสนาจัดไว้ เพื่อให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลในศาสนา นั้นๆ เพราะการชุมนุมเป็นการแบ่งปันความรู้สึกมีคุณค่าความเชื่อเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิต ธรรมเนียมปฏิบัติทางศาสนา และแนวทางการดำเนินชีวิตนำไปสู่ความเข้าใจด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

4. กลุ่มองค์กรที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือของกลุ่มผู้ให้การดูแล หรือการให้ความช่วยเหลือขององค์กรทางวิชาชีพ (Organized Support Systems of Care Giving or Helping Professional) ได้แก่ กลุ่มผู้ดูแลสุขภาพ ผู้ช่วยเหลือที่มีทักษะและการบริการที่เฉพาะเจาะจงที่ให้แก่ผู้รับบริการ บุคคลจะแสวงหากลุ่มสนับสนุนทางสังคมนี้ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนไม่เพียงพอ หรือการสนับสนุนนั้นไม่ได้ผล หรืออาจถูกใช้ไปหมดแล้ว กลุ่มบุคคลในวิชาชีพด้านสุขภาพจะเข้ามาให้การช่วยเหลือสนับสนุนในส่วนนี้ได้

5. กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Organized Support Group not Disected by Helth Professionals) ประกอบด้วย กลุ่มอาสาสมัคร และกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กลุ่มอาสาสมัครเป็นกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือบุคคล ที่มีความต้องการหรือมีเหตุผลบางอย่างที่บุคคล ไม่สามารถจะจัดหาบริการให้แก่ตนเองได้ ส่วนกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่มบุคคล ที่พยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกหรือการส่งเสริมการปรับตัวไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่

นอกจากนี้ กิตติกุล เสาร์ธณี (2533) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมความปลอดภัยในโรงงานหรือสถานประกอบการเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างเสริมทัศนคติ จิตสำนึก ความรู้ความเข้าใจของพนักงานทุกระดับคือ ตั้งแต่ฝ่ายจัดการ ผู้ควบคุม จนถึงพนักงาน ลูกจ้างทั่วไป นั่นคือ เมื่อผู้บริหารทุกระดับ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบในเรื่องของความปลอดภัย และถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการบริหารงานอื่นๆ แล้วก็คาดได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองดูแลทั้งในด้านการป้องกันอุบัติเหตุและสุขภาพอนามัยและในอันดับถัดไปจะต้องพยายามส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึก และทัศนคติ ตลอดจนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและร่วมมือในการดูแลให้สถานที่ทำงานนั้นปลอดภัยตลอดเวลา บุคคลที่มีบทบาทในการประสานงานส่งเสริมความปลอดภัยในโรงงานก็คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานมีขอบเขตกว้าง นอกเหนือจากการป้องกันโดยตรงโดยอาศัยหลักวิศวกรรมแล้วยังต้องเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ หรือการจัดโครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิดความรู้และการเข้ามีส่วนร่วม ความตระหนักในประโยชน์ของความปลอดภัย ซึ่งเป็นวิธีการทางด้านจิตวิทยา

การส่งเสริมความปลอดภัยเพื่อสร้างความสนใจของลูกจ้างพนักงานอาศัยปัจจัยแห่งความสนใจพื้นฐานของบุคคล และวิธีการตอบสนองความสนใจของบุคคลเป็นหลัก กล่าวพอสังเขปได้ดังนี้

1. ความกลัว : ที่จะเกิดการบาดเจ็บ ตาย สูญเสียรายได้ ครอบครัว ทุกข์โศกนันท ถูกตัดออกจากกลุ่ม ถูกวิพากษ์วิจารณ์

2. ภาคภูมิใจ : ในการทำงานที่ได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องว่าทำงานอย่างปลอดภัย มีประวัติการทำงานดี ทั้งโดยส่วนบุคคลและโดยกลุ่ม
3. เป็นที่ยอมรับ : ประการณาคือจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในกลุ่มและครอบครัวและ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
4. มีส่วนร่วม : ประการณาคือจะเป็น "ส่วนหนึ่งของกลุ่ม" เพื่อร่วมกิจกรรม
5. แข่งขัน : ประการณาคือจะชนะเหนือบุคคลอื่น เช่น การแข่งขันกีฬา
6. ค่าตอบแทนเป็นเงิน : จากผลกำไรของบริษัท

องค์ประกอบของการให้บริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

สงวนศรี แต่งบุญงาม และคณะ (2533) ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบอาชีพจะต้องได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยเพื่อมิให้เกิดความเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นๆ จึงจำเป็นที่ผู้ประกอบอาชีพควรได้รับการบริการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การบริการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การดูแล ตรวจสอบ ฝ้าระวางควบคุมและป้องกันสภาพแวดล้อมการทำงาน การดูแลความปลอดภัย การดูแลสุขศาสตร์อุตสาหกรรม เช่น การสำรวจสถานที่ การประเมินอันตรายต่างๆ ที่พบจากการสำรวจ และการพยายามจัดให้มีมาตรฐานการควบคุมและป้องกัน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้นได้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการดูแลจัดสภาพงานนั้นๆ ให้เหมาะสมกับคนงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอีกด้วย

2. การบริการที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ เนื่องจากคนงานเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุดในกระบวนการผลิต และเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูง จึงควรได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัยเป็นอย่างดีในทุกด้าน เช่น การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคและอันตรายที่เกิดจากการทำงาน คนงานควรได้รับการตรวจสุขภาพและร่างกายก่อนเข้าทำงานและหลังเข้าทำงานก็ต้องได้รับการตรวจ สุขภาพร่างกายเป็นระยะๆ สำหรับผู้หญิง ผู้เยาว์ และผู้สูงอายุควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่อ่อนแอต่ออันตรายจากสารเคมีมากกว่ากลุ่มคนหนุ่มๆ ไป นอกจากนี้การให้การส่งเสริมในด้านนการให้ภูมิคุ้มกันโรค การโภชนาการ การให้สุศึกษาและสวัสดิการศึกษาเกี่ยวกับอนามัยและความปลอดภัย การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารและการจัดให้มีสวัสดิการแก่คนงานที่เหมาะสม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของคนงานเป็นอย่างยิ่ง

3. ในด้านการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพร่างกาย เมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดความพิการคนผู้นั้นก็ต้องได้รับการปฐมพยาบาลและให้การช่วยรักษาที่เหมาะสมเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือเกิดเจ็บป่วยจากการทำงาน และเมื่อหายป่วยก็ต้องมีเวลาในการพักฟื้น รวมทั้งฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายให้สู่สภาพเดิมมากที่สุด

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

กรมส่งเสริมความปลอดภัย ได้กล่าวถึงมาตรการที่องค์กรควรจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงาน สถานประกอบการ โดยอาจพิจารณาเลือกกิจกรรมใดๆ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์และความพร้อมของสถานประกอบการ ดังต่อไปนี้

1. การจัดนิทรรศการ

การจัดนิทรรศการเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ชม ซึ่งได้รับความนิยมมากในการจัดกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับวิธีการเสนอ ซึ่งสามารถเลือกได้หลายวิธีตามแต่ความพร้อมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง อาทิเช่น

1.1 รูปแบบของการจัดนิทรรศการที่ประกอบด้วย เรื่องราวและแผ่นภาพต่างๆ รูปแบบลักษณะนี้ควรใช้ ข้อความที่กะทัดรัด และประกอบด้วยสีล้นที่ดึงดูดใจ รูปภาพมีส่วนสำคัญที่จะชักจูงให้พนักงานแวะเข้าไปดู หากเป็นรูปภาพที่ใช้เทคนิคบางประการให้สามารถเคลื่อนไหว มีแสงไฟหรือเสียงประกอบหรือเป็นการฉายภาพยนตร์ วีดีโอหรือประกอบด้วยวัสดุสิ่งของที่ลอยตัวแสดงของจริงทำให้บรรยากาศของการแสดงนิทรรศการก็ก่อกำลัสน่าสนใจ

1.2 การนำชมนิทรรศการโดยมีวิทยากรนำ กลุ่มเพื่อชี้แจงลำดับเรื่องราวพร้อมกับชี้ภาพประกอบของนิทรรศการด้วย จะทำให้ผู้ชมเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้โดยไม่ต้องเดินอ่านข้อความต่างๆ มีความเหมาะสมมากสำหรับพนักงานในระดับล่างที่ไม่สันทัดในการอ่านหรือทำความเข้าใจเรื่องราวด้วยตนเอง

1.3 การแสดงเรื่องราวต่างๆ ด้วยการฉายภาพสไลด์ธรรมดา หรือสไลด์มัลติวิชั่น โดยเฉพาะรูปแบบสไลด์มัลติวิชั่นต้องลงทุนค่อนข้างสูง แต่สามารถจูงใจให้ผู้เข้าชมได้นานโดยไม่รู้สึกเบื่อทั้งนี้เพราะเป็นการแสดงเนื้อหาด้วยภาพที่สลับไปมา เสียงประกอบที่เร้าใจ การลำดับเรื่องเป็นสิ่งสำคัญควรจัดให้สัมพันธ์กันและดำเนินเรื่องที่ตรงไปตรงมา ไม่ย้อนไปย้อนมาซึ่งอาจทำให้ผู้ใช้รู้สึกมีงงได้

1.4 นิทรรศการที่นำเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงมาเสนอ เช่น ภาพเหตุการณ์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีผู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิตพร้อมระบุสาเหตุ ผลเสียหายและวิธีการป้องกันแก้ไข โดยเฉพาะหากเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเอง เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจแก่พนักงานมาก เพราะผู้เคราะห์ร้ายอาจเป็นเพื่อนพนักงาน หรือผู้ชมที่ร่วมมีส่วนรับรู้ขณะเกิดเหตุ แต่ควรพิจารณาให้เหมาะสมในการเสนอเพราะหากเป็นภาพถ่ายที่บันทึกภาพผู้เคราะห์ร้ายที่มีลักษณะการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตที่ดูน่ากลัวสยดสยอง อาจเป็นผลลบแก่ผู้ชม ซึ่งเป็นพนักงานอาจใจเสียขวัญหายรู้สึกกลัวและหวาดระแวงไม่กล้าปฏิบัติงานในจุดนั้นจึงควรเสนอเป็นภาพการ์ตูนที่พอเข้าใจถึงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเท่านั้น การเสนอนิทรรศการ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งจะกล่าวถึงการทำงานใน ลักษณะที่ปลอดภัย และลักษณะที่เป็นผลลบ ซึ่ง จะกล่าวถึงการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตราย โดยรูปแบบหลังนี้ อาจเป็นผลดีหรือผลเสียก็ได้ คือ เห็นภาพที่เกิดอันตรายทำให้กลัวและเพิ่มความระมัดระวังทุกครั้งทำงาน ส่วนผลเสียก็คือจะ เกิดความกลัวมากจนไม่กล้าทำงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ทำแล้วอาจจะลุกลามจนถึง ขั้นไม่พอใจที่จะทำงานประเภทนี้ต่อไป

2. การบรรยายพิเศษ

การบรรยายพิเศษ คือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านความปลอดภัยในการทำงาน มาบรรยายหัวข้อเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่สถานประกอบการเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หรือมีจุดประสงค์จะให้วิทยากรช่วยแนะนำ ดักเตือนพนักงานให้ระมัดระวัง โดยทำงานด้วยความมีสติ ไม่ประมาท และปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย ซึ่งปกติหัวหน้างานอาจจะได้แนะนำ ดักเตือนอยู่แล้ว แต่พนักงานชินชาและไม่ค่อยให้ความสนใจการเชิญวิทยากรจากภายนอก มาบรรยาย จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหารื่องดังกล่าว ระยะเวลาของการบรรยายควรใช้เวลาพอสมควร ระหว่าง 1 - 3 ชั่วโมง หากใช้เวลานาน 3 ชั่วโมง ควรมีการพักเพื่อให้วิทยากร ได้พักและพนักงานได้ดื่มเครื่องดื่มและเปลี่ยนอิริยาบถ เรื่องที่บรรยายอาจแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 เรื่องทั่วๆ ไป เช่น ปัญหาและสาเหตุของการประสบอันตรายในการทำงาน เป็นต้นซึ่งเป็นหัวข้อที่เป็น พื้นฐานของความปลอดภัยไม่เน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

2.2 เรื่องเฉพาะเจาะจง เช่น ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร การใช้อุปกรณ์ คุ่มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น หัวข้อต่างๆ เหล่านี้จะเสนอรายละเอียดเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่งซึ่งควรเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นกับพนักงานจะได้สอดคล้องกับความต้องการ โดยหัวเรื่องที่ดีควรมีการนำ มาบรรยายเป็นพิเศษที่สถานประกอบการอาจจะเลือกใช้ อาทิเช่น

(1) ปัญหาและสาเหตุของการประสบอันตราย

- 1) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- 2) การทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- 3) หลักการบริหารความปลอดภัย

(2) อันตรายจากสิ่งแวดล้อมและการป้องกัน

- 1) อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพสารเคมี
- 2) วิธีการป้องกัน

(3) อันตรายจากเครื่องจักรและการป้องกัน

- 1) สาเหตุการป้องกันอันตรายในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
- 2) การใช้อุปกรณ์ป้องกัน

- (4) การเคลื่อนย้ายวัสดุ และการเก็บรักษา
 - 1) อิริยาบถการทำงาน
 - 2) การบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก
 - 3) วิธียกเคลื่อนย้ายวัสดุอย่างถูกต้อง
- (5) การสำรวจสถานที่ทำงาน
เพื่อให้แนวทางแก่คณะกรรมการความปลอดภัยในการสำรวจสภาพที่ไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- (6) การสำรวจความปลอดภัย
การสัมมนาผลการสำรวจ
- (7) การสอบสวนอุบัติเหตุ การบันทึก การรายงาน
 - 1) วิธีการสอบสวนอุบัติเหตุ
 - 2) การบันทึกและรายงานการเกิดอุบัติเหตุ
- (8) การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย
 - 1) วิธีเลือกงานเพื่อความปลอดภัย
 - 2) วิธีการวิเคราะห์
 - 3) การปรับปรุงสภาพการทำงาน
- (9) หลักการปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างประหยัด
 - 1) แนวการปรับปรุงสภาพการทำงาน
 - 2) ตัวอย่างการปรับปรุงสภาพการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล
- (10) กิจกรรม KYT
 - 1) ขั้นตอนการปฏิบัติ
 - 2) การนำ KYT ไปใช้ในรูปแบบต่างๆ
- (11) 5 ส เชิงปฏิบัติการ
 - 1) กิจกรรม 5 ส
 - 2) ปัญหาการดำ เนินกิจกรรม 5 ส และการแก้ไข
 - 3) การสำรวจเพื่อวางแผนการดำเนินการ

3. การสนทนาความปลอดภัย

การสนทนาความปลอดภัยหรือการเปิดอภิปรายปัญหาความปลอดภัย คือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในส่วนของที่เกี่ยวข้องมาร่วมสนทนาเพื่อแสดงความคิดเห็นแง่มุมต่างๆ ของอันตรายจากความประมาทในการทำงานพร้อมแนะแนวความคิดในการสร้างสรรค์ความปลอดภัยเพื่อเป็นการให้ความรู้แก่พนักงานและสามารถนำความคิดเห็นเหล่านี้ไปใช้งานของตนได้ โดยตอนท้ายของรายการสนทนาควรเปิด

โอกาสให้พนักงานได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรเพื่อหาคำตอบที่สงสัย สำหรับก่อนการอภิปรายนั้น ตัวแทนของสถานประกอบการที่ติดต่อกับวิทยากรควรให้รายละเอียดบางประการแก่วิทยากร เพื่อให้วิทยากรได้แนวทางในการอภิปรายและสามารถหยิบยกปัญหาที่อยู่ใกล้ตัวของพนักงาน ขึ้นมาเป็นตัวตุ๊กตาในการเสนอความคิดเห็นซึ่งจะทำให้พนักงานให้ความสนใจมากกว่าการที่วิทยากรนำตัวอย่างที่ห่างไกลและไม่มีส่วนสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานมาเป็นเรื่องสนทนา

4. การประกวดคำขวัญความปลอดภัย

การจัดให้มีการประกวดคำขวัญความปลอดภัย เป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการ เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อช่วยเหลือสังคมที่ตนสังกัดอยู่ ในการที่จะเตือนใจเพื่อนร่วมงานให้มีความระมัดระวังและมีสติในขณะปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาจิตสำนึกและทัศนคติของตัวพนักงานเองให้ได้คิดใคร่ครวญ และทบทวนถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองว่าถูกหรือผิดอย่างไร แล้วกลั่นกรองออกมาเป็นข้อความ หรือคำขวัญที่เป็นการเตือนการให้ระมัดระวัง ตลอดจนวิธีปฏิบัติตนอย่างปลอดภัยการดำเนินงานจัดประกวดคำขวัญความปลอดภัยในสถานประกอบการ ปกติคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการความปลอดภัยในการทำงานหรือฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ดำเนินการโดยได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายจัดการโรงงาน ในการที่จะจัดสรรงบประมาณให้และเข้ามีส่วนร่วม ผู้ดำเนินการอาจแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อยกร่างกติกาการประกวด การประชาสัมพันธ์การคัดเลือก และการตัดสิน โดยกติกาการประกวดคำขวัญ อาจมีสาระสำคัญดังนี้

- 4.1 ต้องเป็นพนักงานของบริษัท
- 4.2 ต้องเป็นคำขวัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- 4.3 เป็นคำขวัญสั้นๆ โดยระบุความยาวของคำขวัญ (ไม่เกิน คำ)
- 4.4 เป็นคำขวัญที่มีความหมายให้ตระหนักถึงอันตรายและการป้องกัน
- 4.5 จำนวนคำขวัญที่แต่ละคนมีสิทธิส่งเข้าประกวด
- 4.6 สิทธิในการรับรางวัล (เช่น ผู้ส่งคำขวัญเข้าประกวดหลายคำขวัญ มีสิทธิได้รับรางวัลเพียงรางวัลเดียว หรือมากกว่าหนึ่งรางวัล)
- 4.7 การส่งคำขวัญเข้าประกวด ส่งได้ที่ใด
- 4.8 จำนวนรางวัล
- 4.9 กำหนดการรับคำขวัญ และหมดเขตรับคำขวัญ
- 4.10 การประกาศผล และการมอบรางวัล

สำหรับเกณฑ์การตัดสิน พิจารณาจากความหมายของคำ ขวัญ และการใช้ภาษาไทย ซึ่งควรจะถูกต้อง สละสลวย กระชับ คล่องจอง และได้ใจความ

5. การประกวดภาพโปสเตอร์

วัตถุประสงค์ของการจัดประกวดภาพโปสเตอร์ภายในสถานประกอบการ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในการกระตุ้นจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยในการทำงานทำให้พนักงานให้ความสนใจในกิจกรรมด้านความปลอดภัยและมีทัศนคติที่ดี ซึ่งผลการประกวดสถานประกอบการสามารถนำมาเผยแพร่เป็นการภายใน และใช้ประโยชน์ในการย้าเตือนให้พนักงานมีความระมัดระวังในขณะปฏิบัติงานนอกจากนี้แล้วยังอาจนำไปร่วมการประกวดภาพโปสเตอร์ความปลอดภัยระดับชาติอีกด้วย

สำหรับกติกาการส่งภาพเข้าประกวด

5.1 จะต้องเป็นพนักงานของสถานประกอบการนั้น หรืออาจจะเป็นพนักงานของสถานประกอบการในเครือ

5.2 ขนาดของภาพ 55 x 75 ซม. (เฉพาะภาพ) เพื่อความเหมาะสมในการพิมพ์ และเป็นขนาดที่ใช้ในการประกวดระดับชาติ

5.3 เป็นภาพสี มีคติเตือนใจ รูปแบบและเทคนิคการทำ ภาพ อาจกำหนดตามความเหมาะสมไม่ควรให้ความสำคัญของความสวยงามมากกว่าความหมาย ทั้งนี้เพราะระดับพนักงานมีขีดจำกัด ความสามารถทางศิลปะ

5.4 ความหมายจะมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สามารถสื่อความหมายให้เขาเข้าใจง่ายอาจจัดแบ่งเป็นประเภทของเครื่องจักร ประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

5.5 ควรระบุว่าภาพที่ส่งเข้าประกวดหรือชนะการประกวดเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานประกอบการเพื่อจะได้ใช้ประโยชน์เผยแพร่ต่อไป

5.6 รายละเอียดอื่นๆ ตามแต่ความเหมาะสม

การพิจารณาตัดสิน จะใช้คณะกรรมการซึ่งอาจจะเป็นเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการทั้งหมดหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาร่วมด้วย โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

เกณฑ์การตัดสิน ควรเน้นที่ความหมาย การสื่อความหมายที่ชัดเจน คำขวัญ คติเตือนใจ และความสวยงามของภาพเป็นอันดับท้าย สำหรับรางวัล อาจเป็นเงินสด ของขวัญ ใบประกาศเกียรติคุณ ตามแต่ความเหมาะสม

6. การตรวจสุขภาพอนามัย และการทดสอบสมรรถภาพ

การตรวจสุขภาพอนามัยเป็นกิจกรรมหนึ่งของการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อที่จะได้ทราบสภาพร่างกาย และสมรรถภาพทางกายของพนักงานว่ายังคงเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยเฉพาะการทำงานในสภาวะแวดล้อมที่อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและสมรรถภาพทางกาย อาทิเช่น การทำงานในที่ที่มีเสียงดังมาก

การทำงานในที่มีฝุ่นละอองมาก การทำงานเกี่ยวกับสารเคมี การทำงานอยู่หน้าจอเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสุขภาพอนามัยและการทดสอบสมรรถภาพทางกาย เพื่อนำผลการตรวจและทดสอบมาทำการวิเคราะห์หรือการเฝ้าระวังโรคเป็นระยะๆ จะทำให้ทราบว่าสมรรถภาพพนักงานดังกล่าวคงทำงาน ณ ที่นั้นอยู่ต่อไปหรือสมรรถภาพจะสลับเปลี่ยนให้ไปทำงานอย่างอื่นเป็นการวินิจฉัยว่าโรงงานนั้นสมรรถภาพจะได้มีการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้มีมลภาวะน้อยลงกว่าเดิมเพื่อไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน โดยการตรวจและการทดสอบสามารถทำได้หลายลักษณะดังนี้

6.1 ตรวจสุขภาพร่างกายทั่วไป

- (1) ตรวจอัตราการเต้นชีพจร, ความดันโลหิต
- (2) การตรวจเม็ดโลหิตอย่างสมบูรณ์ (CBC)
- (3) ตรวจปัสสาวะทั่วไป
- (4) ตรวจอุจจาระทั่วไป
- (5) ถ่ายภาพรังสีทรวงอก
- (6) ถ้าอายุ 35 ปีขึ้นไป จะทำการตรวจโลหิตหาตัวบ่งชี้เฉพาะโรค เช่น น้ำตาล

ไขมัน กรดยูริก ระบบการทำงานของตับและไต

6.2 วิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และสภาพการทำงาน ต่อสรีระการทำงาน เช่น

- (1) ทดสอบสมรรถภาพการได้ยินเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบเสียงดังในโรงงาน
- (2) ทดสอบสมรรถภาพสายตาเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบจากการทำงานใช้

สายตามากเช่น งานตรวจสอบคุณภาพงานประกอบชิ้นส่วนขนาดเล็ก งานส่องกล้องจุลทรรศน์

6.3 การวิเคราะห์สมรรถภาพทางกาย เพื่อประเมินความสมบูรณ์ แข็งแกร่ง

คล่องแคล่วว่องไวและความสามารถในการปฏิบัติงาน

6.4 ตรวจวิเคราะห์เพื่อประเมินผลกระทบจากสารเคมี

- (1) วิเคราะห์สารเคมีในร่างกาย เช่น ตะกั่วในเลือด แมงกานีสในปัสสาวะ ฯลฯ
- (2) วิเคราะห์สารแปรรูป ตรวจปัสสาวะเพื่อดูตัวบ่งชี้ การสัมผัสสูงสุดม โทลูอิน,

เบนซีน ฯลฯ

- (3) วิเคราะห์ทางโลหิตวิทยาและเคมีคลินิก เช่น ปริมาณเม็ดเลือดแดง สารที่

แสดงการทำหน้าที่ของตับและไต

7. การรณรงค์การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล

สภาพการทำงานของพนักงานในโรงงาน อาจต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เช่น ความร้อน ความเย็น ฝุ่นละออง เสียง แสง หรือสารเคมีอันตรายที่สามารถก่อให้เกิดโรคเรื้อรังได้ วิธีป้องกันอันตรายดังกล่าวที่ดีที่สุดคือ การควบคุมขจัดสาเหตุของปัญหาในจุดที่เกิด เช่น ทำให้ไม่เกิดฝุ่น หรือลดความดังของแหล่งเกิดเสียง

เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานแก้ไขหรือควบคุมเป็นวิธีการที่ต้องลงทุนสูงและอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำ งานของพนักงาน ดังนั้นวิธีการที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือช่วยบรรเทาปัญหา คือ การให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองส่วนบุคคล เช่น การสวมหมวกนิรภัย ที่อุดหูหรือที่ครอบหู ที่ปิดจมูกกันฝุ่น ป้องกันพุ่ม เป็นต้น แต่บ่อยครั้งการลงทุนในด้านนี้ของสถานประกอบการเป็นการสูญเปล่า เนื่องจากพนักงานไม่นิยมใช้และไม่เคยชิน กับการใช้จึงไม่ให้ความร่วมมือทำให้ปัญหานี้ยังคงอยู่ เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้มีการแก้ไข สถานประกอบการอาจจะดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย โดยอาจดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

7.1 โหมการประชาสัมพันธ์ภายในบริเวณโรงงาน เช่น การติดโปสเตอร์เชิญชวนโปสเตอร์ที่แสดงผลเสียหายของการไม่ใช้อุปกรณ์ การติดผืนผ้าขนาดใหญ่เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าในช่วงสัปดาห์หรือเดือนของความปลอดภัยในการทำงานนั้น จะเป็นช่วงการรณรงค์ใช้อุปกรณ์คุ้มครองฯ การติดตั้งคัทเอาท์ขนาดใหญ่ เขียนข้อความชักชวนจูงใจให้เกิดความร่วมมือจากพนักงาน

7.2 การแสดงนิทรรศการ โดยมีแผ่นภาพเรื่องราวเกี่ยวกับประโยชน์ของการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่างๆ จัดแสดงวัสดุอุปกรณ์คุ้มครอง แนะนำการใช้และการบำรุงรักษา ตลอดจนการบรรยายพิเศษในเรื่องดังกล่าว การชักชวนจูงใจให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์อย่างเคร่งครัดในช่วงการรณรงค์ เพื่อให้พนักงานเกิดความเคยชิน จะไม่รู้สึกรื้อถอนรำคาญและจะได้ใช้ตลอดไป

7.3 แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำ การตรวจตรา ให้คำแนะนำ และประเมินผลของการรณรงค์หากมีการจูงใจด้วยการให้รางวัลของขวัญ คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้ให้คะแนนหลังจากช่วงรณรงค์สถานประกอบการควรแสดงจุดยืนในนโยบายนี้อย่างชัดเจน ที่จะให้พนักงานให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์ตลอดไป และอาจถือการฝ่าฝืนละเลยเป็นการผิดระเบียบวินัย ซึ่งมีผลในการพิจารณาโทษ

8. การรณรงค์ความปลอดภัยด้วยโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย

โปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัยเป็นอุปกรณ์อย่างหนึ่งในการเตือนจิตสำนึกของพนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน บางครั้งพนักงานอาจจะหลงลืมไปว่าสิ่งที่กระทำอยู่นั้นมีอันตรายแอบแฝงอยู่ หรือแม้จะรู้อยู่แต่ใจแต่ไม่สนใจและคิดว่าคงไม่มีอันตรายเกิดขึ้น ดังนั้นการติดแผ่นภาพโปสเตอร์พร้อมคำขวัญเพื่อเตือนสติ และรูปภาพสัญลักษณ์ ที่กำหนดให้กระทำเดือน หรือละเว้นการกระทำใดๆ ก็ตาม จะช่วยกระตุ้นเตือนให้สมองสั่งการได้ถูกต้องและไม่กระทำการใดๆ ที่จะเป็นสาเหตุของการประสบอันตราย สถานประกอบการอาจเลือกแผ่นภาพโปสเตอร์รณรงค์ความปลอดภัย หรือรูปภาพสัญลักษณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานนั้นๆ ไปติดให้พนักงานได้เห็นอย่างชัดเจน และย้ำเตือนให้ปฏิบัติตาม เพื่อความปลอดภัยของตัวพนักงานเอง

9. การประกวดรายงานสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย

ในการดำเนินงานเพื่อลดการประสบนอันตรายเนื่องจากการทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นสามารถลดได้โดยการสำรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้ถึง 98% ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตและลดการสูญเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้น อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน การสูญเสียเวลา สูญเสียกำลังการผลิต สูญเสียเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานอื่นๆ วัตถุประสงค์

- 9.1 เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาอันตราย หรือสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย
- 9.2 เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
- 9.3 ให้พนักงานสามารถเรียงลำดับขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการดำเนินงาน
- 9.4 แบ่งพนักงานในแต่ละฝ่ายออกเป็นกลุ่มย่อยและตั้งชื่อกลุ่มต่างๆ เช่น A, B, C
- 9.5 แต่ละกลุ่มจะเขียนลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด
- 9.6 ทำการสังเกตการปฏิบัติงาน เฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง
- 9.7 จดจุดอันตราย อันอาจเกิดขึ้น จากสภาพการทำงาน
- 9.8 เขียนสรุป และรายงานผล
- 9.9 จัดทำ ผลงานกลุ่ม เพื่อเสนอให้หัวหน้างาน
- 9.10 ติดประกาศ หรือโปสเตอร์ ผลงานเพื่อเผยแพร่
- 9.11 จัดมอบรางวัลให้แก่ผู้เสนอผลงานดีเด่น

10. การกระจายเสียงบทความ

สถานประกอบการบางแห่ง อาจมีศักยภาพในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภายในโรงงานด้วยการกระจายเสียงตามสาย ในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานมีเวลาว่างพักผ่อนระหว่างรับประทานอาหาร ช่วงก่อนเข้าทำงาน ช่วงบ่าย เวลาในช่วงนี้จึงมีประโยชน์ที่จะใช้ในการเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงานได้จัดทำบทความสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่สามารถอ่านออกอากาศในช่วงระยะเวลา 1 - 2 นาที เพื่อให้สถานประกอบการนำไปเผยแพร่แก่พนักงาน

11. การเผยแพร่บทความในวารสาร

มีสถานประกอบการหลายแห่งที่จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์แจกจ่ายแก่พนักงานเป็นรายปักษ์หรือรายเดือน อาจจะนำบทความความปลอดภัยในการทำงานไปตีพิมพ์ในวารสาร เพื่อเผยแพร่ความรู้เทคนิคใหม่ๆที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

12. การประกวดความสะอาด

ความสะอาดในพื้นที่ทำงานในโรงงานและบริเวณสถานประกอบการ เป็นสิ่งสำคัญ ไม่เฉพาะเพื่อให้เกิดสุขภาพอนามัยที่ดีแก่นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังมีผลต่ออายุการใช้งานของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ประสิทธิภาพในการทำงานของเครื่องจักร คุณภาพของผลผลิต ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของสถานประกอบการ ดังนั้น ความสะอาดจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารโรงงาน ความสำเร็จของกิจการจะมองข้ามสิ่งนี้ไปไม่ได้ ความสะอาดเป็นสิ่งที่ต้องให้ความเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา เพราะขั้นตอนของการผลิตนั้น มีกระบวนการต่างๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความสกปรกกรังได้ อันเนื่องจากเศษวัสดุ การสึกหรอของเครื่องจักรอุปกรณ์ของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตและมลภาวะอื่น ๆ นอกจากนั้น ยังมีความสกปรกที่เกิดจากการกระทำของพนักงานเอง การดูแลความสะอาดนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือของพนักงานทุกคนในแต่ละแผนก การประกวดความสะอาดเป็นการจูงใจพนักงานให้เกิดการเอาใจใส่กระตือรือร้นที่จะดูแลรักษา ข้อพิจารณาในการตัดสินจะต้องตั้งเป้าหมายและมาตรฐานความสะอาดให้ชัดเจนและจำเป็นต้องพิจารณาลักษณะของประเภทงานด้วย เพราะงานบางประเภทอาจก่อให้เกิดเศษวัสดุ ของเสียมลภาวะอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่งานบางประเภทจำเป็นต้องอยู่ในห้องปรับอากาศ และมีเศษวัสดุของเสียหรือมลภาวะเกิดขึ้นน้อยมาก การให้คะแนนจึงต้องแตกต่างกันตามสภาพดังกล่าว อย่างไรก็ตามจะต้องไม่ให้การทำความสะอาดยุติลงพร้อมกับการประกาศผลการประกวดความสะอาด ซึ่งทำให้การประกวดไม่เกิดผลดีแต่อย่างใดแก่การรณรงค์รักษาความสะอาด การประกวดความสะอาดอาจต้องใช้การเก็บคะแนนสะสมประจำ สัปดาห์ ประจำ เดือน และเมื่อครบปี ประกาศผลมอบรางวัล

13. การรณรงค์กิจกรรม 5 ส

กิจกรรม 5 ส เป็นพื้นฐานการบริหารโรงงาน โดยการจัดให้เป็นระเบียบและทำความสะอาดเกี่ยวกับสิ่งของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ และบริเวณโดยรอบ ผลของการจัดกิจกรรมดังกล่าวทำให้สินค้ามีคุณภาพและขจัดความสูญเปล่า อีกทั้งทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพราะเมื่อใดที่โรงงานมีความเป็นระเบียบของสิ่งของต่างๆ และไม่มีขยะ คราบน้ำมันที่พื้น หรือสิ่งของที่ทิ้งระเกะระกะแล้ว จะไม่เป็นสาเหตุของการสะดุด ลื่นล้ม หล่นทับ อีกทั้งสุขภาพอนามัยและสภาวะจิตใจย่อมดีด้วย การจัดทำ กิจกรรม 5 ส นั้นพนักงานทุกคนต้องรับทราบหลักการและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพราะจะต้องปฏิบัติตามไปพร้อมกับดูแลความเป็นระเบียบและความสะอาดด้วยจึงต้องมีการฝึกอบรมเสียก่อนแล้วจึงลงปฏิบัติงาน สถานประกอบการอาจนำ กิจกรรม 5 ส มาใช้กับโรงงานของตนเองบ้าง โดยประกาศชัดเจนว่าเป็นนโยบายและต้องกระทำ โดยพนักงานทุกคนทุกระดับโดยมีผู้บริหารระดับสูงลงมาตรวจตราเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้ทุกฝ่ายทุกระดับเห็นความสำคัญและปฏิบัติกิจกรรม 5 ส ต่อเนื่องไปอย่างสม่ำเสมอ

14. การรณรงค์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ด้วย KYT

ซึ่งกิจกรรม KYT คือ การประเมินค่าความเสี่ยง ซึ่งในญี่ปุ่นจะเรียกว่า โดยอักษรตัวแรก "K" (Kiken) หมายถึง อันตรายหรืออุบัติเหตุ อักษรตัวที่สอง "Y" (Yoshi) หมายถึงการคาดการณ์หรือทำนายล่วงหน้า อักษรตัวที่สาม "T" (Training) หมายถึง การฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญดังนั้นจึงสามารถอธิบายโดยรวมได้ว่ากิจกรรม KYT เป็นการฝึกทักษะในการคาดการณ์อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

โดยสำหรับสถานประกอบการที่มีแผนงานพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานและดำเนินการไปแล้วจนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งนั้น อาจจะมุ่งพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีกด้วยการรณรงค์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ด้วย KYT หรือหมายความว่าจะไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอีกเลย KYT เป็นเทคนิคในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยการฝึกให้พนักงานสามารถหยั่งรู้อันตรายที่จะเกิดและทุกครั้งที่ปฏิบัติงานจะมีการย้ำเตือนตนเองเสมอเพื่อให้มีสติรู้ตัวกำลังทำอะไรอยู่ ด้วยเทคนิคของKYT จะทำให้สามารถรู้ล่วงหน้าหรือคาดหมายล่วงหน้าว่าจะเกิดอันตรายขึ้นอย่างไร ทำให้มีการป้องกันแก้ไขไว้ก่อนอุบัติเหตุจึงไม่เกิด ซึ่งผลก็คือการสามารถลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ได้ โดยขั้นตอนที่จะดำเนินการจะต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานได้เข้าใจถึงเทคนิค KYT เสียก่อน และมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้พนักงานมีความเคยชินและสละความเขินอายเสียก่อน

15. การตอบปัญหาชิงรางวัล

สถานประกอบการอาจจะจัดให้มีการตอบปัญหาชิงรางวัล โดยอาจจะดำเนินการได้ 2 ลักษณะคือ

15.1 ให้พนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การจัดการตอบปัญหาชิงรางวัล โดยคำตอบอาจมีให้เลือกหลายข้อ (แบบปรนัย) ก็ได้ แต่ควรจะไม่ยากจนเกินไป โดย ต้องคำนึงถึงระดับความรู้พื้นฐานของพนักงานเป็นหลัก และควรเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใกล้ตัวหรือในงานที่เขาปฏิบัติอยู่นอกจากคำถามประเภทนี้แล้ว ยังอาจดำเนินการในลักษณะเป็นรูปภาพที่แสดงการทำงาน หรือสภาพการทำงานที่จะเกิดอุบัติเหตุและอันตรายได้ รวบรวมหลายอย่างในแผ่นกระดาษแผ่นเดียวเพื่อให้พนักงานได้สำรวจ ตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างแล้วทำ เครื่องหมายตรงจุดที่จะเกิดอันตราย แล้วส่งเข้าชิงรางวัล ลักษณะที่กล่าวนี้จะมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมาก คณะกรรมการจะคัดเลือกคำตอบที่ถูกต้องและดำเนินการจับฉลากเพื่อจะได้ผู้ตอบคำถามถูกต้อง และเป็นผู้โชคดีได้รับรางวัล

15.2 ให้พนักงานแสดงความสามารถเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มบุคคลในการตอบคำถามโดยอาจจัดในลักษณะรายการเกมโชว์ใน รายการโทรทัศน์ ซึ่งสามารถทำในช่วง

พักเที่ยงหลังจากพนักงานรับประทานอาหารแล้ว และสามารถเข้ามานั่งชมช่วยกันเชียร์เพื่อน ๆ ที่ขึ้นไปบนเวทีตอบคำถาม หากได้พิธีกรที่มีความสามารถ รายการเช่นนี้จะดำเนินการได้อย่างสนุกสนาน พนักงานได้รับความเพลิดเพลิน คลายความเครียดจากการทำงาน และยังได้รับความรู้จากการถามตอบปัญหาความปลอดภัยอีกด้วย

16. การทำแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุ หรือป้ายประกาศ

การจัดทำป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุภายในสถานประกอบการ โดยมีขนาดใหญ่และติดตั้งในจุดที่พนักงานทุกคนเห็นได้ชัดเจน เช่น บริเวณด้านหน้าของโรงงาน เป็นต้น มีผลทางด้านจิตวิทยาและความร่วมมือของพนักงานที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมช่วยกันไม่ให้ตัวเลขสถิตินี้เพิ่มขึ้น และรู้ว่าเป้าหมายของสถานประกอบการต้องการให้ชั่วโมงการทำงานที่ปราศจากอุบัติเหตุ นั้นจำนวนเท่าใด ป้ายประกาศ กิจกรรม เรื่องราว บทความเกี่ยวกับความปลอดภัย อาจติดตั้งหน้าโรงงานทุกหลังหรือเฉพาะบริเวณที่ติดประกาศรวมของสถานประกอบการ หรือบริเวณที่พนักงานชุมนุมกันมาก เช่น บริเวณโรงอาหาร เป็นต้น ป้ายประกาศนี้จะดึงดูดความ บทความ รูปภาพ ดนตรี เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน หากเป็นบทความ ควรถ่ายทอดให้ตัวอักษรมีขนาดใหญ่พอสมควรเพื่อสะดวกแก่การอ่าน บทความไม่ควรยาวมากนัก อาจจะตัดเรื่องราวข่าวสารการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ เพื่อเป็นกรณีศึกษาเตือนสติพนักงานทุกคนให้ตระหนักถึงอันตรายอาจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ป้ายประกาศนี้ ผู้รับผิดชอบควรจะปรับเปลี่ยนบทความข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจะเป็นที่น่าสนใจแก่พนักงาน

17. การแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานเนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการวางแผนงาน วิธีการดำเนินการ ตรวจสอบดูแล และให้คำแนะนำ การประเมินผล การรายงาน การสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ ของการประสบอันตรายและการเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารในการกำหนดมาตรการป้องกันเป็นผู้ที่จะประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานให้เกิดความปลอดภัย ดังนั้นหากสถานประกอบการใดยังไม่มีกรรมการดังกล่าว จึงควรที่จะดำเนินการโดยอาจจะให้ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้จัดการโรงงานหรือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคล เป็นประธานคณะกรรมการเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ทำหน้าที่เลขานุการ คณะกรรมการ โดยมีพนักงาน ระดับหัวหน้าเป็นคณะกรรมการ โดยให้คณะกรรมการนี้มีอำนาจที่จะทำการใด ๆ ได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากคณะกรรมการแล้ว อาจตั้งคณะทำงานระดับพนักงาน เพื่อช่วยเสริมการทำงานในระดับล่างให้มีความเข้มแข็งและบังเกิดผลอย่างชัดเจน

18. การจัดฉายวิดีโอความปลอดภัย

สถานประกอบการอาจจะจัดฉายวิดีโอเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานได้ชมในช่วงพักเที่ยงของทุกวัน โดยการยืมวิดีโอจากหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา สถานทูตหรือสมาคมต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน วิดีโอที่ยืมมานั้นส่วนใหญ่จะบรรยายเป็นภาษาอังกฤษ จึงอาจจะต้องให้ผู้รู้ช่วยพากษ์เป็นภาษาไทย หรือให้คำอธิบายเป็นช่วง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ วิธีจูงใจให้พนักงานสนใจโดยอาจประสมประสานไปกับการตอบปัญหาชิงรางวัลโดยให้พนักงานหาคำตอบจากการชมวิดีโอ และส่งคำตอบมาร่วมชิงรางวัล

19. การทัศนศึกษาในสถานประกอบการอื่น

การทัศนศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้มีความคิดกว้างไกล และสามารถนำสิ่งที่รู้อะไรที่เห็นมาปรับใช้ในงานประจำวันได้ การทัศนศึกษาเรื่องความปลอดภัยก็เช่นกัน แม้พนักงานจะรู้จักงานที่ตนเองทำเป็นอย่างดี แต่บางครั้งเมื่อเกิดปัญหาในงานกลับไม่รู้ทางออกของปัญหา เพราะความที่คุ้นเคยกับงานเกินไป ผู้ที่มาเยี่ยมเยียนโรงงานเพียงไม่กี่นาทีกลับเป็นผู้ที่มองเห็นจุดบกพร่องของโรงงานและเข้าใจ ถึงปัญหาได้ดีกว่า ดังนั้นการนำ พนักงานไปทัศนศึกษาโรงงานอื่นจะเป็นประโยชน์แก่ตัวพนักงานได้รู้ได้เห็นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และสามารถ นำสิ่งที่เห็นมาพัฒนาหน่วยงานตนเองได้ แต่ก่อนที่จะนำไปควรจะต้องประชุมทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทัศนศึกษาเสียก่อนพร้อมทั้งแนะนำ วิธีการทัศนศึกษาที่จะได้รับประโยชน์ เช่น อย่าลืกแต่เดินผ่านไปควรจะต้องสังเกตสิ่งต่าง ๆ และหากมีโอกาสได้สอบถามปัญหา ควรตั้งคำถามอย่างไร และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องไม่รุ่มร่ามหรือไปรบกวนการทำงานของพนักงานจะทำให้เสียชื่อเสียงของหน่วยงานของเรา และอาจไม่ได้รับความร่วมมือให้เข้าชมโรงงานนั้นอีกต่อไป การทัศนศึกษาโรงงานนั้น ปกติจะเป็นเรื่องที่ยาก เพราะโรงงานหลายแห่งไม่ประสงค์ให้สถานประกอบการอื่น โดยเฉพาะที่เป็นคู่แข่งในตลาดสินค้าประเภทเดียวกันได้เข้าไปรับรู้วิธีการผลิตเทคนิคต่าง ๆ ดังนั้นการเข้าชมโรงงานประเภทเดียวกันหรือผลิตสินค้าชนิดเดียวกันนั้น สรุปว่าคงเป็นไปได้ยาก เพราะมักจะเป็นโรงงานคู่แข่ง ดังนั้นการชมโรงงานจึงมักจะเข้าชมแต่โรงงานประเภทที่ต่างออกไปจากโรงงานของเราเอง เช่น พนักงานโรงงานผลิตยางรถยนต์ อาจได้เข้าชมโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่าเสียเวลาเปล่าในการไปดูงาน แม้ลักษณะของการผลิตจะแตกต่างกันมาก แต่การบริหารโรงงาน การดูแลความเรียบร้อย ความสะอาด การบำรุงรักษา และอื่น ๆ นั้น ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก สามารถจดจำ นำกลับมาพิจารณาปรับใช้กับโรงงานของเรา

ได้ข้อสำคัญ คือ พนักงานของเราจะมีขีดความสามารถในการจดจำ ศึกษาหาความรู้ ได้จากการดูงานมากน้อยเพียงใด สถานประกอบการที่มีโรงงานในเครือและอยู่ในบริเวณที่ไม่ไกลจากโรงงานของตนเองมากนักสามารถจะนำ พนักงานไปทัศนศึกษาโรงงานอื่นที่อยู่ในเครือได้ การทัศนศึกษา อาจจะติดต่อกับสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลดีเด่น และรางวัลชมเชยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ

20. กิจกรรมอื่นๆ

20.1 แรลลี่ความปลอดภัยเป็นการแข่งขันเพื่อหาคำตอบจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งต่อๆ กันไป โดยการใช้เวลาให้น้อยที่สุด ลักษณะการแข่งขันอาศัยการตัดแปลงกติกากการแข่งขันแรลลี่ โดยผู้แข่งขันจะเป็นกลุ่มและสนามแข่งขันอาศัยโรงงาน และบริเวณรอบๆ เมื่อทุกทีมหาคำตอบ ซึ่งจะเกี่ยวกับความปลอดภัยได้ครบแล้ว คณะกรรมการจะพิจารณาความถูกต้องของคำตอบและระยะเวลาที่น้อยที่สุด เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน

20.2 การโต้วาที หรือการแซววาทีเป็นการแข่งขันโต้วาทีในหัวข้อเกี่ยวกับความปลอดภัยโดยพนักงานแบ่งเป็น 2 ทีม แต่ละทีมจะต้องคัดเลือกลูกทีมจากพนักงานที่มีฝีปากกล้าและมีไหวพริบปฏิภาณดี การแข่งขันอาจจะใช้รูปแบบของความคิดเห็นที่แตกต่างตรงกันข้ามหรือความคิดเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างทีมในลักษณะยอวาที หรือแซววาทีก็ได้

20.3 กายบริหาร การฝึกกายบริหารในช่วงเช้าก่อนเข้าปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการเตรียมความพร้อมของร่างกาย และจิตใจให้มีความตื่นตัว และกระฉับกระเฉงนิยมปฏิบัติกันในประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นพนักงานโรงงาน หรือพนักงานของห้างสรรพสินค้าซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องฝึกกายบริหารบนลานกว้างของโรงงาน อาจใช้พื้นที่บริเวณที่ปฏิบัติงานอย่างเช่น บริเวณทางเดินภายในห้างสรรพสินค้า สำหรับในประเทศไทยได้มีการสถานประกอบการหลายแห่งโดยเฉพาะที่มีการร่วมทุนจากบริษัทญี่ปุ่นได้นำ เข้ามาปฏิบัติ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรจะต้องส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างเสริมทัศนคติ จิตสำนึก ความรู้ความเข้าใจของพนักงานทุกระดับ ผู้ประกอบอาชีพจะต้องได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยเพื่อมิให้เกิดความเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นๆ รวมทั้งมาตรการที่องค์กรควรจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงาน สถานประกอบการ โดยอาจพิจารณาเลือกกิจกรรมใดๆ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์และความพร้อมของสถานประกอบการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดิน ปรัชญพฤกษ์ (2530) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สมยศ นาวิกการ (2537) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานกันระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

พลตา เดชพลมาตย์ (2538) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์กร และมีส่วนช่วยในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรทุกคน
3. การมีส่วนร่วมในทางสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในด้านเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมรับรู้ว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากการงาน เช่น งานที่ท้าทายยอมใช้ความสามารถเต็มที่ ได้พัฒนาทักษะการทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติในทุกสถานการณ์ที่เท่าเทียมกัน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ เป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานกันระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่งหรือตามกฎหมายแรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป นอกจากนี้แล้ว ยังมีองค์ประกอบสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติในทุกสถานการณ์ที่เท่าเทียมกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มิติคุณภาพชีวิตการทำงานของ เดลามัท และทาเคซาว่า (Delamatte and Takezawa, 1984) สามารถแบ่งได้เป็น 5 มิติ ดังนี้

1. การได้รับการคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals) ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย โรคภัยและอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน ปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุผลอันสมควรทำให้ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุของการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยทำงานได้ไม่เต็มที่
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) คือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงานทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่มีเหตุผลรวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) คือ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่างให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ลูกจ้างมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกรักและทำประโยชน์เพื่อองค์กร
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) โดยเป็นงานที่ผู้ทำ รู้สึกตื่นเต้นและสนใจที่จะทำงานจากการหมุนเวียนงานการทำงานเป็นกลุ่มหรือการออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงานเพื่อให้ได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถมากขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Lifecycle) ปัญหาด้านเศรษฐกิจส่งผลให้คนต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ทำให้ลูกจ้างมีโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ดังนั้น งานจะต้องไม่ทำให้ลูกจ้างห่างเหินจากครอบครัว

โดยต้องมีความเหมาะสมของเวลาพักผ่อนส่วนตัว เวลาปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัว และมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัวอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงการรักษาสภาพแวดล้อมบริเวณรอบๆ ของสถานประกอบการงานกับสถานภาพทางสังคม และชนชั้นที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อคุณค่าความสำคัญของชนชั้นการทำงานที่แตกต่างกันของลูกจ้าง เช่นการมีห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร การมีรถยนต์ประจำ ตำแหน่ง เป็นต้น ขณะที่ลูกจ้างในระดับตำแหน่งที่ต่ำลงมาจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว หรือได้รับในระดับที่น้อยกว่า

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton. 1974) มี 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ รายได้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางสังคมและพนักงาน สามารถเปรียบเทียบและสอดคล้องกับงานอื่นๆ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกาย ชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามหมายเหตุและหลักเกณฑ์
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ งานที่สามารถใช้ทักษะได้อย่างกว้างขวางให้อำนวยและควบคุมตนเองมีข้อมูลเพียงพอ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ งานที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าโดยการใช้ความสามารถเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะใหม่ๆ
5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานที่มีสิทธิส่วนบุคคลสามารถพูดและแสดงออกได้อย่างเสรีภาพโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการกลั่นแกล้งจากฝ่ายบริหาร มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและมีกระบวนการร้องทุกข์และกล่าวโทษ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) คือ หน่วยงานยินยอมให้สมาชิกมีบทบาทในชีวิตด้านอื่นๆ มีหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา มีการพักผ่อนหย่อนใจ
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ ความรู้สึกที่กว้างงานและองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงาน และองค์กรของตน

วิธีการสำคัญในการปรับปรุงเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เชียวซาญ อาศุวัฒน์กุล (2530) ได้เสนอแนวทางในเรื่องการปรับปรุงให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร โดย

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจาก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วย การวิเคราะห์ดังนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบการให้รางวัลตอบแทนมีความยุติธรรม และเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ หรือไม่ให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่น และการสนับสนุนที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศองค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ วิธีการออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job Enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างขึ้น (Job Enlargement) และอีกวิธีหนึ่งที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปรกติวันละ 8 ชั่วโมงซึ่งจะต้องทำถึง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยให้การสนองตอบต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจโดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้นๆ ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสนับสนุนความปลอดภัยในการทำงาน

โคเฮน และวิลส์ (Cohen and Wills. 1985 อ้างถึงใน อภิรัชต์ศักดิ์ รัชนิวงศ์. 2539) ได้ทำการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจะมีผลต่อพฤติกรรมทางสุขภาพที่ดีของพนักงาน กาญจนนา บุญทับ (2534) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการ แรงสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมในการดูแลตนเองของหญิงตั้งครรภ์ พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมดูแลตนเองของหญิงตั้งครรภ์

พิสมัย เพิ่มกระโทก (2529) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติตนด้านสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติตนด้านสุขภาพในหญิงตั้งครรภ์ โดยหญิงตั้งครรภ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานมีพฤติกรรมในการดูแลตนเองก็จะเป็นแนวทางหนึ่งในการสนับสนุนความปลอดภัยในการทำงาน ฉะนั้นถ้าทางองค์กรให้การสนับสนุนต่อพนักงานอย่างชัดเจนก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สมถวิล เมืองพระ (2537) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องพฤติกรรมอนามัยในระดับปฏิบัติการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น อายุ ลักษณะการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และระยะเวลาของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอนามัยของพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ผลจากการศึกษายังพบว่า หากพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานและการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอนามัยของพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุมากขึ้น

สมชาย เลหาหะพิพัฒนชัย (2539) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อสุขภาพ ความเชื่อในอำนาจควบคุมกับพฤติกรรมความปลอดภัยของคนงานในอุตสาหกรรมเครื่องเครื่องใช้ไฟฟ้า ผลจากการศึกษา พบว่า ความเชื่ออำนาจในการควบคุมทางสุขภาพ และความเชื่อในคนมีความสัมพันธ์กับการที่พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และในการศึกษาเรื่องเดียวกัน พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา จำนวนบุตรในความรับผิดชอบกลับไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วีรมลล์ ละอองศิริวงศ์ (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตราย และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็กในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมชาย ระมาศ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีรายได้สูงระดับการศึกษาสูง และทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยดีกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาดำรายได้ต่ำและมีทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่ำ

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คณงานที่มีอายุมาก มีการรับรู้ความเสี่ยงดีกว่าคณงานอายุน้อย และคณงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่าคณงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

นลินี ประทับศร (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำความรู้ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ตัวแปรของเพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วิไลพร ภิญญา (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา แรงจูงใจในการป้องกันอุบัติเหตุด้านการประเมินอันตราย และการเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีในการทำงานของพนักงาน

ปวีณา ปักษา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมเผชิญปัญหากับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายตรง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขาย ตรง จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุตัวและอายุงานมากจะมีผลการปฏิบัติงาน และความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าพนักงานที่มีอายุตัวและอายุงานน้อย พนักงานที่สมรสแล้ว จะมีผลการปฏิบัติงานและความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สูงจะมีผลการปฏิบัติงานและความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ พนักงานที่มีคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาสูง มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนน พฤติกรรมการเผชิญปัญหาค่ำ และพบว่า สถานภาพสมรส ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรม การเผชิญปัญหาสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงาน ถ้าหากพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานและการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุมากขึ้น ความเชื่อในคนมีแรงจูงใจในการป้องกันอุบัติเหตุด้านการประเมินอันตราย และการเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีในการทำงานของพนักงานและ ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรณีกรมส่งเสริมการเกษตรประจำ สำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่า อายุ และ รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผาณิต สกกุลวัฒน์ (2537) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลต่าง ๆ 9 แผนกของโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ จำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่และ คำนิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ อายุ และ รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิชัย ศรีเมือง (2539) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานแตกต่างกัน

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการ กรมคุมประพฤติ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาในชนบทมีระดับ ความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้มี ภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ และผู้หญิงมีระดับความช่วยเหลือเพื่อแม่สูงกว่าผู้ชาย ในประเด็น คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ ดอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พลเรือน โดยพบว่าข้าราชการที่เป็นแต่งงานแล้วมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการโสด

นฤตล มีเพียร (2541) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับ บนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับบน เครื่องบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีบริษัทมินิแบไทย จำกัด พบว่า อายุของพนักงานที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อรุณี สุขโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนระดับ 1-7 จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานโรงงานผลิตสายพานยางมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับดี และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เซอร์เบิร์ต ดับเบิลยู ไฮริคส์ (ปลายคศ 1920) ศึกษารายงานการเกิดอุบัติเหตุพบว่า ร้อยละ 88 เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ร้อยละ 10 เกิดจากสภาพแวดล้อม ร้อยละ 2 เกิดจากธรรมชาติเหนือการควบคุม เช่น พายุ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฮริคส์ ขั้นตอนการเกิดอุบัติเหตุออกเป็น 5 ลำดับดังนี้

1. ภูมิหลังของบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ขาดการคิดไตร่ตรอง ประมาท ขอบเสี่ยงอันตราย
2. ความบกพร่องของบุคคล เช่น ละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย ตื่นเต้นง่าย ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ขาดความรอบคอบ
3. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และหรือ สภาพเครื่องจักรหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย
4. การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) มีสาเหตุมาจากปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น
5. การบาดเจ็บ (Injury)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นค่อนข้างมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงมีผลต่อพฤติกรรมและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าว การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นอีกเป้าหมายหนึ่งที่สำคัญของคณงานในองค์กร แต่การจะให้ได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบด้วยกันหลายอย่าง ซึ่งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานก็จัดได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่องค์กรจะต้องให้การเน้นย้ำและควบคุมอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการให้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการทำงานขององค์กรเพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณงานและที่สำคัญก็คือน่าจะมีผลให้คณงานเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามมาด้วยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาและค้นคว้าว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและมีอิทธิพลโดยตรงต่อพนักงานและการพัฒนาองค์กรบริษัท วีเซิร์ฟ โลจิสติกส์ จำกัด หรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานที่ผู้วิจัยรู้จักและมีความคุ้นเคยเป็นอย่างดี ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือวางแผนแก้ไขปัญหาในการด้านการบริหารจัดการที่อาจเกิดขึ้นในของบริษัท วีเซิร์ฟ โลจิสติกส์ จำกัด ทั่วประเทศในอนาคต ภายหน้า ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีความพร้อมทั้งในด้านประสิทธิภาพและคุณภาพแล้ว จนส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้และพนักงานบริษัท วีเซิร์ฟ โลจิสติกส์ จำกัด มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น