การรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

นายกาจกำแหง ศุภประเสริฐ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Recognition and cooperation of operational level employees on measures to prevent accident risks at work

Mr. Kardkumhaeng Suprasert

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
Chulalongkorn University
Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน
โดย	นายกาจกำแหง ศุภประเสริฐ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชนี ศรีใย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กาจกำแหง ศุภประเสริฐ : การรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน . (Recognition and cooperation of operational level employees on measures to prevent accident risks at work) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาภาคอุตสาหกรรมมีความก้าวหน้าอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตจากการใช้แรงงานคนมาเป็นเทคโนโลยีและเครื่องจักร ทำให้มีปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งจะก่อให้เกิดความสูญเสียเป็นอย่างมาก การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน (2) เพื่อศึกษากระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ในบริบทของงานวิจัยนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ในบริษัทแห่งนี้ จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) จำนวน 2 คน ผลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด เมื่อนำมาเปรียบเทียบจากการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ว่าการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญกับกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ที่บริษัทฯ กำหนดหรือไม่อย่างไร โดยในภาพรวมพบว่า ถึงแม้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์จะมีการรับรู้พื้นฐานที่ดีเกี่ยวกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน แต่จากผลการสังเกตการณ์พบว่าพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ในบางครั้งยังไม่สวมหมวกนิรภัย ไม่ใส่เสื้อสะท้อนแสง ไม่จอดรถที่จุดจอด เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงความไม่ต่อเนื่องและเข้มงวดในการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร ซึ่งบริษัทฯควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับรู้และการให้ความร่วมมือด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องต่อไป

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2565 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

6382005024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Recognition, cooperation, prevention, accident risks at work

Kardkumhaeng Suprasert : Recognition and cooperation of operational level employees on measures to prevent accident risks at work. Advisor: PIMSIRI AROONSRI, Ph.D.

Over the past decade, the industry has made great strides due to the shift in production processes from manual labour to technology and machines that increase the risk of accidents at work where each accident will cause a big loss. The objectives of this research study were (1) to study perceptions, attitudes and behaviours in accordance with the manual/guidelines for the implementation of preventive measures against accidental risks at work and (2) to study the processes that support the implementation of safety measures of a Thai private company in the Samut Prakan Province industrial area. The context of this research has key informants, namely five employees who drive a forklift in this company and two human resources (HR) personnel. Interview results from all key informants when comparing the knowledge and understanding of manuals/guidelines for the implementation of preventive measures against accidental risks at work to analyse whether the perceptions, cooperating and seeing the importance of the rules and criteria for driving a forklift that the company has set found that although forklift operators have good basic knowledge about manuals/guidelines for the implementation of measures to prevent accidents at work, they sometimes do not wear helmets, do not wear a reflective vest and do not park at the parking lot. It shows the discontinuity and strictness in promoting a safety culture in the organization. Hence, the company should continue to create an atmosphere that promotes awareness and cooperation on safety.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Public Administration Student's Signature .....

Academic Year: 2022 Advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร. พิมพ์สิริ อรุณศรี อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาสละเวลาให้ความใส่ใจ คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกครั้งที่ผู้วิจัยประสบปัญหาจะได้รับความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและกำลังใจเสมอมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ ด้วยความเมตตากรุณาที่มีต่อศิษย์เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านคณะกรรมการสารนิพนธ์ ผศ.ดร.ศิริมา ทองสว่าง ผศ.ดร.สุรัชนี ศรีใย อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการสัมภาษณ์รวมถึงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ รป.ม. 54 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือกันมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนในทุกด้านเสมอมาการได้รับความรักจากครอบครัวถือเป็นพลังยิ่งใหญ่ที่ผลักดันให้ผู้วิจัยไม่ย่อท้อ และสามารถผ่านพ้นทุกอุปสรรคจนสามารถสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ไปได้ด้วยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กาจกำแหง ศุภประเสริฐ

สารบัญ

หน้า

..... ค

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญรูปภาพ ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 5

1.4 ระเบียบวิธีการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการศึกษา 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.7 นิยามคำศัพท์ 6

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 แนวคิดความปลอดภัยในการทำงาน 8

2.2 แนวคิดการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน 14

2.3 แนวคิดการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน 19

2.4 แนวคิดบรรยากาศความปลอดภัย 25

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.5 แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัย 26
2.6 แนวคิดการถ่ายโอนความรู้สู่การปฏิบัติจริง 28
2.7 เอกสารและคู่มือในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุของรถโฟล์คลิฟท์ 28
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32
2.9 กรอบแนวคิด 34
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 35
3.1 รูปแบบการวิจัย 35
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 37
3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล 38
3.5 แนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย 39
3.6 จริยธรรมในการทำงานวิจัยและการพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ 41
3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย 43
บทที่ 4 ผลการศึกษา 44
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 44
4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยการสัมภาษณ์และการสังเกตการ 45
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ 69
5.1 สรุปผลการศึกษา 69
5.2 อภิปรายผล 73
ภาคผนวก ก 76
บรรณานุกรม 81
ประวัติผู้เขียน 88

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ข้อมูลรายบุคคลกลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) 44

ตารางที่ 2 ข้อมูลรายบุคคลกลุ่มที่ 2 พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 45

ตารางที่ 3 ข้อมูลจาก A03 เพศชาย อายุ 40 ปี 65

ตารางที่ 4 ข้อมูลจาก A04 เพศชาย อายุ 30 ปี 66

ตารางที่ 5 ข้อมูลจาก A05 เพศชาย อายุ 29 ปี 66

ตารางที่ 6 ข้อมูลจาก A06 เพศชาย อายุ 40 ปี 67

ตารางที่ 7 ข้อมูลจาก A07 เพศชาย อายุ 42 ปี 67

ตารางที่ 8 จำนวนการรับรู้โดยแยกเป็นแต่ละประเด็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน 68

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพที่ 1 จำนวนผู้ประสบอันตรายร้ายแรงจากเครื่องจักร ในสหรัฐอเมริกา..... 2
รูปภาพที่ 2 อุบัติเหตุร้ายแรงจากรถยก แยกตามชนิด 3
รูปภาพที่ 3 โดมิโนของการเกิดอุบัติเหตุ 12
รูปภาพที่ 4 ขั้นตอนของกระบวนการรับรู้..... 15
รูปภาพที่ 5 แผนดำเนินงานประจำปี 2560..... 30
รูปภาพที่ 6 กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ 31
รูปภาพที่ 7 ใบการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสภาพรถโฟร์คลิฟท์ 32
รูปภาพที่ 8 ธีมสรุปการสัมภาษณ์..... 62
รูปภาพที่ 9 ลำดับที่มีความสอดคล้องทั้งหมด..... 63
รูปภาพที่ 10 ลำดับที่มีความสอดคล้องบางส่วน 64

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

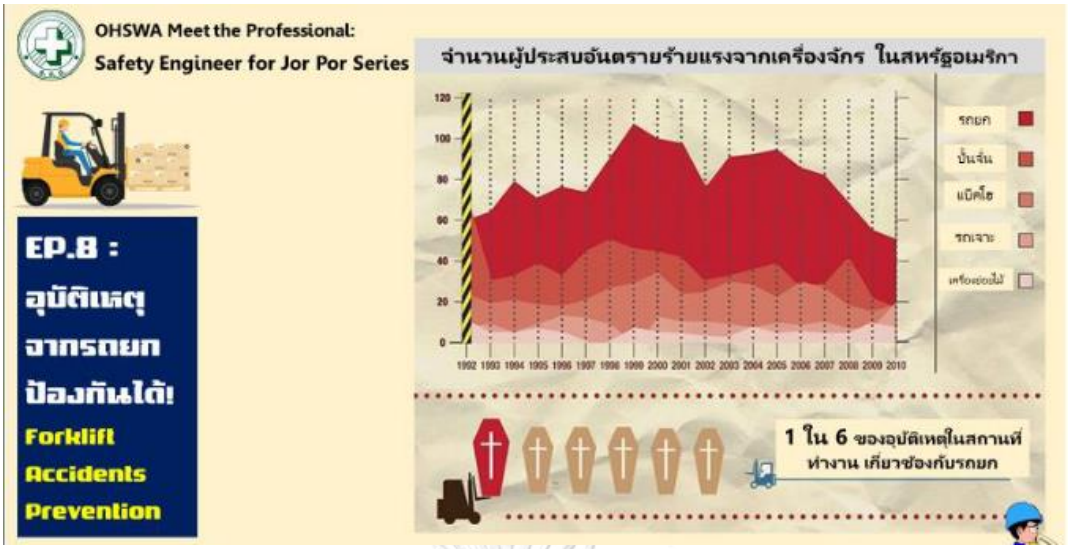
บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ภาคอุตสาหกรรมมีความก้าวหน้าอย่างมาก อันเนื่องมาจากการเติบโตของระบบการค้าที่ไร้พรมแดน รวมถึงการย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนจีน-ญี่ปุ่นมาที่ไทย ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมการให้บริการต้องมีการปรับตัวและนำนวัตกรรม เทคโนโลยี เครื่องจักรกลต่างๆมาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้รถโฟล์คลิฟท์ รถแฮนลิฟท์ แทนการใช้กำลังคน เป็นต้น (ยุทธนา กรวยเกรียงไกร, 2556) ซึ่งนำมาใช้โดยขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวอย่างเหมาะสม ทำให้มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีจำนวนผู้ประสบอันตรายเพิ่มขึ้น โดยการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งอาจทำให้เกิดการบาดเจ็บ เสียชีวิต ทุพพลภาพ นับว่าเป็นความสูญเสียที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (สุทธิดา ทาทราย, 2563)

รถโฟล์คลิฟท์ คือยานยนต์ขนาดเล็กที่ถูกใช้งานอย่างแพร่หลายในภาคอุตสาหกรรม ทำงานด้วยกลไกระบบไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ มีงาด้านหน้าเพื่อสอดและยกสินค้าที่มีขนาดใหญ่และหนักเกินกว่ากำลังคนจะยกได้ โดยรถโฟล์คลิฟท์มีหลากหลายประเภท โดยแต่ละประเภทถูกออกแบบให้มีจุดศูนย์ถ่วงที่ต่างกัน สามารถรับน้ำหนักของสิ่งของที่ยกได้ต่างกัน ผู้ใช้งานจึงจำเป็นต้องศึกษาและใช้งานอย่างระมัดระวังเพื่อความปลอดภัย รวมถึงคนขับเองก็ต้องมีความชำนาญในการใช้งานรถแต่ละประเภทด้วย ซึ่งถ้าหากคนขับไม่มีความรู้ในการขับรถโฟล์คลิฟท์ที่ถูกต้องอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จากข้อมูลรวบรวมจำนวนผู้ประสบอันตรายจากเครื่องจักร พบว่า อุบัติเหตุจากรถโฟล์คลิฟท์จัดอยู่ในลำดับต้นๆของอุบัติเหตุจากเครื่องจักร โดย 1 ใน 6 หรือราว 17% เป็นอุบัติเหตุที่มีรถโฟล์คลิฟท์เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย อุบัติเหตุจากรถยกสร้างความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก โดยพบว่ามีอุบัติเหตุร้ายแรงจากรถโฟล์คลิฟท์ในสหรัฐอเมริกามากถึง 110,000 กรณีที่เกิดขึ้นในแต่ละปี โดยสร้างความเสียหายทางธุรกิจราว 4,000 ล้านบาทในแต่ละปี รวมทั้งยังคร่าชีวิตผู้ปฏิบัติงานมากกว่า 100 คนในแต่ละปี โดยมีข้อมูลที่น่าสนใจคือ รถโฟล์คลิฟท์มากกว่า 11% มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุในการทำงานในทุก ๆ ปี โดยรถโฟล์คลิฟท์กว่า 90% ของรถโฟล์คลิฟท์ทั้งหมดในสถานที่ปฏิบัติงาน ล้วนมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุในทางใดทางหนึ่งตลอดอายุการใช้งานของรถยก และยังพบว่าไม่เพียงเฉพาะผู้บังคับรถโฟล์คลิฟท์ (Forklift Operator) เท่านั้นที่ตกอยู่ในความเสี่ยง แต่เกือบ 80% ของผู้ประสบเหตุอันตรายจากรถโฟล์คลิฟท์กลับเป็นผู้ที่สัญจรอยู่ในเส้นทางปฏิบัติงานของรถโฟล์คลิฟท์ (วุฒินันทน์ ปัทมวิสุทธิ์, 2563)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University



รูปภาพที่ 1 จำนวนผู้ประสบอันตรายร้ายแรงจากเครื่องจักร ในสหรัฐอเมริกา
ที่มา: (วุฒินันทน์ ปัทมวิสุทธิ์, 2563)

เมื่อแยกอุบัติเหตุจากรถโฟล์คลิฟท์ตามชนิดอุตสาหกรรม และอายุผู้ปฏิบัติงาน พบว่า อุบัติเหตุมากกว่าครึ่งมาจากการทับ จากพลิกคว่ำและการถูกรถยกหนีบกับผนัง ในส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมพบว่า เกือบครึ่งเกิดขึ้นในโรงงานผลิต และกว่า 1 ใน 4 เป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานก่อสร้าง ในส่วนของอายุผู้บังคับรถยกพบว่า ช่วงอายุ 35 - 44 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง แต่กลับเกิดอุบัติเหตุสูงเป็นอันดับหนึ่ง (วุฒินันทน์ ปัทมวิสุทธิ์, 2563)

รูปภาพที่ 2 อุบัติเหตุร้ายแรงจากรถยก แยกตามชนิด

ที่มา : (วุฒินันทน์ ปัทมวิสุทธิ์, 2563)

ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ โดยปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ซึ่งหากพนักงานประสบอันตราย เจ็บป่วย อันเนื่องมากจากการทำงานย่อมเป็นมูลเหตุสำคัญ ที่ทำให้ธุรกิจต้องประสบปัญหาในการผลิต เช่น การผลิตต้องหยุดชะงักหรือลดลงจากที่เคยผลิตได้ พนักงานที่ประสบอันตรายไม่สามารถทำงานได้ ต้องขาดงาน และต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เพราะจำเป็นต้องหาพนักงานใหม่และฝึกงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานเก่า เป็นต้น นอกจากนี้การประสบอันตรายหรือได้เห็นเพื่อนร่วมงานประสบอันตรายจากการทำงานหรือเจ็บป่วย ย่อมทำให้พนักงานเสียขวัญเสียกำลังใจในการทำงาน (นภาพร อินทร์สนอง, 2557)

บริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ที่ดำเนินธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์เพื่อใช้ในงานก่อสร้าง พร้อมด้วยสินค้าประเภทวัสดุก่อสร้างเพื่อใช้ทั้งงานภายในและภายนอกอาคาร สำหรับงานโครงการและงานทั่วไป โดยจัดจำหน่ายและติดตั้งทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ บริษัทได้ดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมทั้งทางด้านสังคม มิติด้านสิ่งแวดล้อม และมิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบกับสุขภาพและความปลอดภัยเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สำคัญของบริษัทฯ โดยมีการบูรณาการเข้ากับแผนการดำเนินธุรกิจในระยะยาว ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปัจจุบันอยู่ในช่วงการเข้าสู่ในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ตลอดจนยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาของสหประชาชาติที่ต่อเนื่องมาจากเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) โดยมีข้อกำหนดทั้งหมด 17 เป้าหมาย (Goals) โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะกล่าวถึงเพียงแค่เป้าหมายที่ 8 เนื่องจากมีความเกี่ยวเนื่องกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานอย่างเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน มีเป้าประสงค์ที่ครอบคลุมหลายประเด็น เช่น การขยายตัวทาง

เศรษฐกิจและการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรอย่างยั่งยืน, การเพิ่มผลิตภาพผ่านการเพิ่มความหลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม, การส่งเสริมผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก, และการบรรลุการจ้างงานอย่างเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมและมีผลตอบแทนที่ยุติธรรมสำหรับทุกคน นอกจากนี้เป้าหมายที่ 8 ยังให้ความสำคัญกับประเด็นด้านแรงงานเป็นการเฉพาะอีกด้วย รวมถึงประเด็นเรื่องการลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ไม่มีการศึกษา และไม่มีทักษะ, ยุติแรงงานทาสและแรงงานเด็ก และปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกกลุ่ม (สหประชาชาติประเทศไทย, 2565)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้บริษัทจะตระหนักว่าอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน แต่จากข้อมูลการประสบอุบัติเหตุ พบว่ามีพนักงานระดับปฏิบัติการประสบอุบัติเหตุในการทำงาน ถึงขั้นสูญเสียอวัยวะ (นิ้วขาด) ต้องหยุดงานนานเกินกว่า 1 เดือน ซึ่งเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากรถโฟล์คลิฟท์ทับนิ้วเท้าแตก รวมถึงอุบัติเหตุอื่นๆที่ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การไม่ปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน การไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การใช้งานอุปกรณ์เครื่องมือที่ผิดวิธี (สัมภาษณ์ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารระดับสูงของบริษัทแห่งนี้ เล็งเห็นถึงความปลอดภัยในสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน จึงมีแนวคิดในการศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ภายใต้มาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการลดสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เหลือน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือการไม่มีอุบัติเหตุในการทำงานเกิดขึ้นอีกเลย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.2 คำถามวิจัย

1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตในการทำงาน อย่างไร

2) กระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

2) เพื่อศึกษากระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 ระเบียบวิธีการวิจัย

1.4.1 เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้รูปแบบการเก็บข้อมูลแบบการสำรวจผ่านเครื่องมือการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง ร่วมกับการสังเกต (observation)

1.4.2 แหล่งข้อมูล จากผลการสัมภาษณ์และความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.4.3 ประชากรที่จะศึกษา คือพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาจากข้อมูลของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เอกสารทางวิชาการ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้รูปแบบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างเฉพาะเจาะจง โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นการศึกษามุมมองการรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 20 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยพิจารณาจากอายุงานและประสบการณ์ทำงานในบริษัท จำนวน 7 ราย โดยเป็นหัวหน้าหรือพนักงานในแผนกทรัพยากรบุคคล (HR) จำนวน 2 ราย และพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ จำนวน 5 ราย

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นกรณีศึกษาบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2565

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบลักษณะการรับรู้และความถี่ของการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความรู้และแรงจูงใจในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งนี้ ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่มีทักษะและมีประสบการณ์การทำงาน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน และมิได้ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยในบริบทของงานวิจัยนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

อุบัติเหตุในการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ไม่ได้คาดคิด และไม่ได้มีมาตรการ หรือแผนการควบคุมไว้ก่อน ในบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ แล้วมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือถึงขั้นเสียชีวิต และอาจทำให้ทรัพย์สินเสียหาย (ธรรมรักษ์ ศรีมารุต 2555) โดยในบริบทของงานวิจัยนี้ อุบัติเหตุในการทำงาน หมายถึง อุบัติเหตุในการทำงานที่เกิดจากรถโฟล์คลิฟท์

มาตรการป้องกันความเสี่ยง หมายถึง แนวทางและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นล่วงหน้าเพื่อลดหรือควบคุมผลกระทบในทางลบจากสิ่งที่เกิดขึ้นและเกิดความเสียหายต่อบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550)

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับหรือสัมผัสสิ่งต่าง ๆ แล้วนำมาแปลความหมายหรือตีความเพื่อทำความเข้าใจโดยอาศัยความรู้ความจำ หรือประสบการณ์แต่ละบุคคล (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) โดยในบริบทของงานวิจัยนี้ การรับรู้ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคู่มือในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุของรถโฟล์คลิฟท์โดยเฉพาะ

การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน(ธีรภัทร แก้งจุนันท์, 2543)

โดยในบริบทของงานวิจัยนี้ การให้ความร่วมมือ หมายถึง การให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคู่มือในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุของรถโฟล์คลิฟท์โดยเฉพาะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ” มีแนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดความปลอดภัยในการทำงาน
2. แนวคิดการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน
3. แนวคิดการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
4. แนวคิดบรรยากาศความปลอดภัย
5. แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัย
6. แนวคิดการถ่ายโอนความรู้สู่การปฏิบัติจริง
7. เอกสารและคู่มือในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุของรถโฟล์คลิฟท์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การปราศจากภัย ซึ่งในความเป็นจริง เป็นไปไม่ได้ที่จะขจัดภัยทุกอย่างให้หมดไปได้โดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแต่ละครั้ง มิใช่จะบังเกิดจากโชคชะตา หรือเคราะห์กรรมของแต่ละบุคคล หากแต่เกิดขึ้นโดยมีสาเหตุที่ชี้ชัดลงไป การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ โดยการแก้ไขป้องกันที่สาเหตุของอุบัติเหตุได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ความหมายความปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ดังนี้

ชวลิต หมื่นนุช (2540) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำที่ปราศจากอุบัติเหตุอันตราย ปราศจากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือเหตุการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียใดๆ ทั้งสิ้น เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ

พัชรา กาญจนารัญย์ (2544) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพ้นภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย (danger) การบาดเจ็บ (injury) การเสี่ยงภัย (risk) หรือการสูญเสีย (loss) และความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม

เป้าหมาย โดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้บาดเจ็บ เจ็บป่วย เสียชีวิต หรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สิน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอันตรายในขณะทำงาน รวมทั้งโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดการบาดเจ็บ พิการ ตาย และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสูญเสียต่อร่างกาย และทรัพย์สิน

วิจิตรา วิเชียรชม (2545) ได้ให้ความหมายว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational safety health and environment policy) หมายถึง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของผู้ประกอบวิชาชีพทั้งหลาย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้ใช้แรงงานนั้นอาจทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ขนส่ง เหมืองแร่พาณิชกรรม หรืออาชีพอื่นก็ได้

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

สุรพล พยอมแย้ม (2541) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใดๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คืออุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้ เรียกรวมๆ กันว่า “อุบัติเหตุ“

จากความหมายความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่ทำไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่เกิดอุบัติเหตุ อันก่อให้เกิดความบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต ซึ่งความปลอดภัยในการทำงานจะถูกควบคุมและป้องกันโดยการดำเนินงานที่มีการกำหนดกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อลดความเสี่ยง ในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้น้อยที่สุด

รูปแบบของการจัดการความปลอดภัย

(อารี เพชรผุด, 2536 อ้างถึงในทรงศักดิ์ ใจกล้า, 2557) กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในโรงงานในเรื่องเหล่านี้ คือ

1. การจัดองค์กรเพื่อความปลอดภัย ซึ่งอาจจะจัดในรูปของคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยที่ทำหน้าที่ในการตรวจและวิเคราะห์หาสาเหตุของอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน รวมทั้งตรวจสอบและรับทราบรายงาน แจ้งผลการตรวจสอบความปลอดภัยหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากทุกฝ่ายที่ส่งเข้ามา และทบทวน ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ด้านความปลอดภัย

2. การจัดการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข เพราะหากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น เกิดอุบัติเหตุบ่อย ๆ จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงงาน อีกทั้งโรงงานก็จะต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นในกรณีที่พนักงานได้รับอุบัติเหตุอีกด้วย สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานจะต้องพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลักษณะโรงงาน การระบายอากาศ ทางออกฉุกเฉินในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุ

3. การป้องกันอุบัติเหตุ เป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งในการจัดการความปลอดภัย ซึ่งจะต้องทำการศึกษาถึงสาเหตุที่จะให้คนงานประสบอุบัติเหตุ เช่น ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ สภาพแวดล้อมไม่ดี ทำเลที่ตั้งไม่เหมาะสม สภาพทางเศรษฐกิจบีบรัด การปกครองบังคับบัญชาบกพร่อง ความประมาทของคนงาน ความจำเจของงาน เป็นต้น และจะต้องทำการศึกษาถึงวิธีในการป้องกันอุบัติเหตุอีกด้วย เช่น การออกกฎโรงงาน การจัดทำมาตรฐานการตรวจสอบ การวิจัยทางเทคนิค การแพทย์ และจิตศาสตร์ เป็นต้น

4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในความปลอดภัยอื่นๆ เช่น การจัดให้มีการปฐมพยาบาล การจัดน้ำดื่มที่สะอาด ห้องสุขาและสถานที่ทำความสะอาดร่างกาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยที่ดีนั้นต้องมีการเสริมสร้างความเข้าใจกระบวนการผลิตเพื่อการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย ความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การมีนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนงานโครงการและเทคนิคของระบบงาน ความปลอดภัย การจัดองค์กร บุคลากร งบประมาณ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะหัวหน้างานและพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรมจะต้องเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย การมีกฎข้อบังคับด้านความปลอดภัย แนวทางการควบคุมภาวะฉุกเฉิน ที่ครอบคลุมทั้งระบบข้อมูล การติดตาม การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น การบริหารด้านความปลอดภัยที่ดี และมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรรวมถึงหัวหน้างานสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

ศุภวัฒน์ เตชะพิทักษ์ (2548) ได้กล่าวถึงมาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 พวก คือ

1. หัวหน้างาน มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ดูแลพนักงานใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

1.2 ศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอย่างปลอดภัยที่กำหนดไว้เพื่อนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

1.3 อบรมพนักงานใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะพนักงานที่เข้าใหม่ให้ทราบถึงข้อปฏิบัติในการทำงานด้วยความปลอดภัย

1.4 รับผิดชอบในการรักษา ปรับปรุงรายงาน และติดตามผลเพื่อให้สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.5 สนับสนุนให้พนักงานใต้บังคับบัญชาได้มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

1.6 จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และดูแลพนักงานใต้บังคับบัญชาให้ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำ

1.7 ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเรื่องความปลอดภัยโดยเคร่งครัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานใต้บังคับบัญชา

2. พนักงานทั่วไป มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ต้องทำงานด้วยความสำนึกถึงความปลอดภัยอยู่เสมอ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

2.2 เอาใจใส่และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ

2.3 ไม่เสี่ยงต่องานที่ยังไม่เข้าใจหรือไม่แน่ใจว่าทำอย่างไรจึงจะปลอดภัย

2.4 ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายและแต่งกายให้รัดกุมเหมาะสมกับงานตลอดเวลาที่ทำงาน

2.5 รายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ชำรุดเสียหายต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.6 เมื่อมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

กล่าวโดยสรุป มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน ได้นำมาปฏิบัติ รวมไปถึงการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสนับสนุนให้พนักงานเสนอความ

คิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยและความเสี่ยงที่ตนเองได้รับ แต่ยังไม่มีมาตรการออกมาควบคุมป้องกัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย

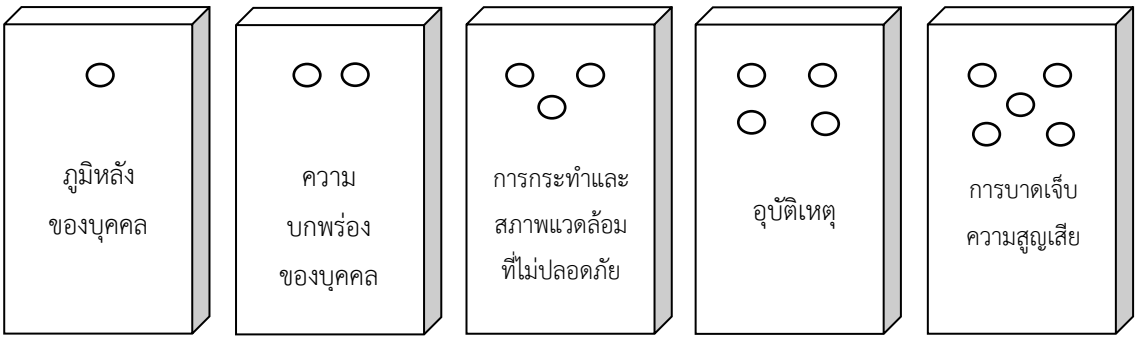
ทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันการประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสูญเสียต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบาดเจ็บ ทรัพย์สินเสียหาย เกิดความพิการ หรือเสียชีวิต ทำให้เกิดข้อสงสัยว่าอุบัติเหตุต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร เพราะเมื่อทราบสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ก็จะสามารถหาวิธีดำเนินการป้องกันแก้ไขได้อย่างตรงเป้าหมาย เพื่อลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นจึงได้เกิดแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายว่า ทำไมจึงเกิดอุบัติเหตุขึ้น ซึ่งจะช่วยคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนการควบคุมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีโดมิโน (domino theory) ของ (Heinrich, 1980) เป็นทฤษฎีที่นิยมใช้กันมากและสามารถอธิบายสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ชัดเจน โดยทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากการสังเกตศึกษาวิเคราะห์ถึง สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ โดยสามารถสรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุไว้ 2 ประการ คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย โดยร้อยละ 85 เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และร้อยละ 15 เกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

ทฤษฎีโดมิโนได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยเชื่อว่า เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะมีผลกระทบกับเหตุการณ์อื่น ๆ ตามลำดับอย่างเป็นขั้นตอน เปรียบเสมือนตัวโดมิโนที่เรียงเป็นแถวอยู่ใกล้กัน เมื่อโดมิโนตัวใดตัวหนึ่งล้มลงก็จะส่งผลให้โดมิโนตัวอื่นๆ ล้มตามไปด้วย ทฤษฎีโดมิโน ได้อธิบายตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ไว้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รูปภาพที่ 3 โดมิโนของการเกิดอุบัติเหตุ

ที่มา: (Heinrich, 1980)

1) สภาพแวดล้อมทางสังคมและภูมิหลังส่วนบุคคล (Social environment ancestry)ภูมิหลังส่วนบุคคล เป็นลักษณะหรืออุปนิสัยอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการ หรือเป็นอุปนิสัยที่กระทำติดต่อกันมาเป็นเวลานาน ได้แก่ ความไม่สนใจ ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การศึกษา เศรษฐกิจ ประเพณี อาจมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงลักษณะหรืออุปนิสัยที่ไม่เป็นที่ต้องการเหล่านั้นได้ ทั้งภูมิหลังส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อความบกพร่องหรือความผิดปกติของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อเนื่อง นำไปสู่การกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้

2) ความบกพร่องของบุคคล (fault of person) ได้แก่ ความพิการทางด้านร่างกาย การสูญเสียประสาทสัมผัส ความบกพร่องทางด้านจิตใจ เช่น การตื่นเต้น หรือตกใจง่าย ความวิตกกังวล ความเครียด รวมถึงการเพิกเฉยต่อกฎระเบียบความปลอดภัย ก่อให้เกิดการกระทำและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้ในที่สุด

3) การกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe act or unsafe condition) การกระทำที่ไม่ปลอดภัยเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ การทำงานไม่ถูกวิธีหรือไม่ถูกขั้นตอนการทำงาน การหยอกล้อเล่นกันขณะทำงาน การถอดเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายของเครื่องจักรออก การไม่ตรวจสภาพเครื่องจักรก่อนใช้งาน การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ส่วนสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยเป็นลักษณะทางกายภาพหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ แสงสว่างไม่เพียงพอ เครื่องจักรไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องจักรหรือเครื่องมือชำรุด ทั้งการกระทำและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ

4) อุบัติเหตุ (accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดโดยไม่ได้คาดคิด เมื่อเกิดขึ้นแล้วก่อให้เกิดความบาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต และทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหาย เช่น คนตกจากที่สูง การลื่นหกล้ม การชนหรือกระแทกวัตถุที่หยุดนิ่งกับที่ การถูกวัตถุที่กำลังเคลื่อนไหวกระแทก การถูกเครื่องจักรหนีบอวัยวะร่างกาย ซึ่งเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บหรือความเสียหายต่อทรัพย์สินและกระบวนการผลิต

5) การบาดเจ็บหรือความสูญเสีย (injury) เป็นผลกระทบหรือสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งผลให้ร่างกายได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้ในที่สุด เช่น การเกิดบาดแผล อวัยวะร่างกายแตกหัก การพิการจากการถูกเครื่องจักรหรือของมีคมตัดบาด หรือเกิดความเสียหายต่อเครื่องจักรและทรัพย์สิน ตลอดจนกระบวนการผลิตหยุดชะงักได้ในที่สุด

จากทฤษฎีจะเห็นได้ว่าโดมิโนตัวที่ 1-3 เปรียบเทียบได้กับปัจจัยหรือสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและโดมิโนตัวที่ 4 คือ อุบัติเหตุ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดต่อเนื่องจากปัจจัยหรือสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องให้เกิดการบาดเจ็บและการสูญเสียได้ในที่สุด (โดมิโนตัวที่ 5) ซึ่งหลายการศึกษาพบว่า โดมิโนตัวที่ 1-3 เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ โดยโดมิโน

ตัวที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การศึกษา เศรษฐกิจ ประเพณี ส่วนภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ ความไม่สนใจ ความไม่ระมัดระวัง ความดื้อรั้น โดมิโนตัวที่ 2 ความบกพร่องของบุคคล ได้แก่ ความพิการทางด้านร่างกาย การสูญเสียประสาทสัมผัส ความบกพร่องทางด้านจิตใจ เช่น การตื่นเต้นหรือตกใจง่าย ความวิตกกังวล ความเครียด รวมถึงการเพิกเฉยต่อกฎระเบียบด้านความปลอดภัย

สำหรับโดมิโนตัวที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย โดยการกระทำที่ไม่ปลอดภัยได้แก่ การไม่ตรวจสอบสภาพของเครื่องจักรก่อนทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย เป็นต้น ในเชิงทฤษฎีเห็นได้ว่า การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุสามารถกระทำได้ โดยการตัดหรือกำจัดโดมิโนตัวใดตัวหนึ่งที่เป็นปัจจัยหรือสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุไปสู่ตัวโดมิโนตัวที่ 4 (อุบัติเหตุ) ออก ทำให้ไม่ล้มลงและไม่เกิดการบาดเจ็บและการสูญเสียตามมา โดยเฮนริช (Heinrich) เชื่อว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและภูมิหลังส่วนบุคคล (โดมิโนตัวที่ 1) และความบกพร่องของบุคคล (โดมิโนตัวที่ 2) เป็นสิ่งที่แก้ไขปรับปรุงได้ยาก ดังนั้นเมื่อกำจัดหรือตัดโดมิโนตัวที่ 3 (การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย) ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ง่ายกว่า อันจะทำให้การเกิดอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บหรือการสูญเสียก็จะไม่เกิดขึ้น

2.2 แนวคิดการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน

การรับรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของการเกิดพฤติกรรม การรับรู้ของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันออกไป ซึ่งการที่จะเข้าใจเหตุการณ์กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น จะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงานเป็นอย่างมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความหมายการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ การรับรู้ และการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ถวิล ธาราโภชน์ และ ศรัณย์ ดำริสุข (2545) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการจัดรวบรวมและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากความรู้สึกเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการรู้สึก ซึ่งไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่าการรับรู้จะเกิดต่อจากการรู้สึกตรงจุดไหน เราสามารถกล่าวได้ว่าการรู้สึกจะมีลักษณะแบบตรงไปตรงมาไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การคิด การจูงใจ ฯลฯ แต่การรับรู้จะมีเรื่องของการเรียนรู้ การคิด การจำ การจูงใจ อารมณ์และอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย สอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2544) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัส แล้วเกิดความรู้สึก ระลึกรู้ความหมายว่าเป็นอะไร โดยกระบวนการรับรู้เป็น

กระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ พฤติกรรมที่แสดง ถ้าพิจารณาในแง่ของพฤติกรรมการรับรู้จะคั่นอยู่ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองสิ่งเร้า ดังภาพที่ 2.2

รูปภาพที่ 4 ขั้นตอนของกระบวนการรับรู้
ที่มา : กันยา สุวรรณแสง (2544)

(Hayes et al., 1998) กล่าวว่า การรับรู้ความปลอดภัย คือ การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การดูแลรักษาความเรียบร้อยในงาน ทัศนคติและการรายงานด้านปัญหาด้านความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ Jiang L. et al. (2010) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ความปลอดภัยคือ ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคคลในสภาวะปกติ ประกอบด้วย การใช้อุปกรณ์ ความตระหนัก ทักษะการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน ทัศนคติ และการสื่อสารด้านความปลอดภัยระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ความสำคัญของการรับรู้ความปลอดภัย

ดวงกมล ทองอยู่ (2559) กล่าวว่า การรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก การที่ผู้อื่นรับรู้ว่าเราเป็นอย่างไรนั้นจะส่งผลต่อสิ่งที่ผู้นั้นจะปฏิบัติต่อเรา ในทางตรงกันข้ามการรับรู้ทางสังคมของตัวเราที่มีต่อผู้อื่นก็จะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของเราที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกัน ดังนั้นหากเรารับรู้ผิดพลาดก็จะนำไปสู่การปฏิบัติต่อกันที่ผิดพลาดต่อไป ซึ่งการรับรู้ของพนักงานในสถานที่ทำงานนั้น จะถูกสนับสนุนโดยการปฏิบัติโดยฝ่ายบริหาร นโยบายที่เหมาะสม มาตรฐานขั้นตอนการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน (DeJoy et al., 2004) โดยเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการเข้าถึงสมาชิกในทีมได้ดี มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย พนักงานจึงมีส่วนช่วยให้ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่สมาชิกในทีมจะได้รับความเสี่ยงได้ (Hofmann & Morgeson, 1999) ดังนั้น การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคนจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยได้รับอิทธิพลจากสมาชิกในทีมมากกว่าผู้นำ (Clarke & Ward, 2006) สอดคล้องกับการศึกษาของ Kozlowski and Klein (2000) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย และการศึกษาของ

(Nisbett et al., 2001) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความเชื่อและพฤติกรรมของพนักงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน Blair E. (2003) กล่าวว่า การที่หัวหน้างานจัดให้มีการฝึกฝนอบรม ให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรชัย ตรัยศิลานันท์ (2552) ที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยในกิจกรรมที่มีการจัดทำอยู่เป็นประจำ มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร โดยการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานจะส่งเสริมการสื่อสารด้านความปลอดภัยเป็นอีกรูปแบบในการรับรู้ของพนักงาน และการศึกษาของ Lingard et al. (2019) ที่พบว่า การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคลากรระดับผู้ควบคุมงานต่างก็เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลให้การสื่อสารประสบความสำเร็จ และเกิดอิทธิพลต่อความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญรวมถึงการแบ่งปัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัย และการใช้งานองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ หัวหน้างานถือเป็นผู้นำให้เกิดการสื่อสารและทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัย โดยภายใต้บรรยากาศความปลอดภัยเชิงบวกเหล่านี้ จะส่งเสริมให้การรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน Jiang L. et al. (2010) การได้มาซึ่งการรับรู้จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องต่อผลการศึกษาของ Ojanen et al. (1988) ที่กล่าวว่า การที่จะพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ Guastello et al. (1988) พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานจะส่งผลต่ออัตราการเกิดอุบัติเหตุขององค์กร พนักงานที่รับรู้ถึงความปลอดภัยจะประสบอุบัติเหตุน้อยกว่าพนักงานคนอื่น โดย(Guastello & S. J., 1992) พบว่า พนักงานที่รับรู้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานจะช่วยลดความวิตกกังวล ความเครียด ตลอดจนการรับสัมผัสแหล่งกำเนิดอันตรายในสภาพแวดล้อมในการทำงานได้สอดคล้องกับการศึกษาของWang et al. (2019) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในพื้นที่ข้างเคียงมีอิทธิพลทางกายภาพ ได้แก่ การส่งเสริมการรักษาสุขภาพและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในสังคมทางจิตวิทยา ได้แก่ การลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การรับรู้ในแต่ละเรื่องนั้น มีปัจจัยหลายประการที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และปัจจัยแต่ละอย่างนั้นก็จะมีผลกระทบต่อการรับรู้แตกต่างกันออกไปทำให้การรับรู้ของบางคนดี และบางคนไม่ดี หรือทำให้คนรับรู้ในเรื่องเดียวกันมีมุมมองการรับรู้แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ถวิล ธาราโภชน์ และ ศรัณย์ ดำริสุข (2545) กล่าวถึงบุคคลว่ามีความแตกต่างกันในภูมิหลังประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละ

บุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้า รวมทั้งเวลาที่เปลี่ยนไป ทุกสิ่งทุกอย่างเหล่านี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคนเรา ซึ่งอาจกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. การใส่ใจ (Attention) การใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ดังที่ Morgan et al. (1971) ได้กล่าวว่าการใส่ใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้การที่บุคคลมีการรับรู้ ในสิ่งใดบุคคลต้องเกิดการใส่ใจต่อสิ่งนั้น โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึก เช่น การใช้จมูกสูดดม

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) หมายถึง สภาพของตัวบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ว่า ขณะนั้นบุคคลมีสภาพเช่นไรเพราะบุคคลแต่ละคนเกิดมามีสถานภาพต่างกันเจริญเติบโตมาในสังคมที่ต่างกัน ย่อมทำให้มีความคิดแตกต่างกันในด้านความต้องการ (need) แรงจูงใจ (motives) และการคาดหวัง (expectancy) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเหมือนตัวกระตุ้น ให้บุคคลเกิดการใส่ใจ

ความต้องการ (Need) เมื่อบุคคลเกิดภาวะการณ์ขาดสมดุลหรือการขาดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้ร่างกายทำงานไม่ปกติ เช่น การขาดในสภาพที่เรียกว่า ทางร่างกาย ได้แก่อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่ายของเสีย หรือการขาดทางจิตใจและสังคม ได้แก่ ความรัก ความสำเร็จ ความมีอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะมีมากบ้างน้อยบ้างในแต่ละคน บางสิ่งมีความจำเป็นต่อบุคคลหนึ่งแต่อาจไม่จำเป็นกับอีกบุคคลหนึ่ง ความต้องการของบุคคลจึงต่างกันทำให้เกิดการใส่ใจต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจ (Motives) เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลได้กระทำหรือมีพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย เช่นบุคคลที่มีความหิวจะเกิดความเครียดในระบบของร่างกาย ทำให้บุคคลต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ร่างกายเข้าสู่สภาวะปกติการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่นี้ อาจเป็นไปได้ว่าเขารีบทำงานให้จบเพื่อจะได้ไปหาอาหารกิน ที่เขามีพฤติกรรมแบบนี้เพราะมีความหิวทำให้เกิดการกระตุ้นที่มีแรงจูงใจหรือพนักงานของบริษัทที่พยายามมาทำงานทุกวันไม่ขาดงาน เพราะบริษัทมีแรงจูงใจว่าพนักงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจำนวนหนึ่ง ถ้าเดือนไหนไม่ขาดงานเลยจะเห็นได้ว่าการเกิดแรงจูงใจในสิ่งใดย่อมทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจกับสิ่งนั้นมากขึ้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจมากน้อยเพียงใด การที่บุคคลมีความต้องการก็เป็นเสมือนการนำไปสู่แรงจูงใจอันจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมจะมีความเข้มแข็งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ทำให้เขาเกิดแรงจูงใจนั้น ทำให้เขาเกิดการคาดหวังอย่างไร ถ้าเกิดการคาดหวังสูงพฤติกรรมก็จะเข้มแข็งมาก แต่ถ้าเกิดการคาดหวังต่ำพฤติกรรมก็จะอ่อนลง

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristic) เป็นสิ่งที่บุคคลได้พบได้รู้สึกและจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจมากน้อยเพียงใด อาจจะพิจารณาได้จาก

1) ความเข้ม (Intensity) เป็นระดับความหนักเบาหรือความเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสงสีเสียง การดำเนินงานต่างๆ ทั้งงานโดยทั่วไปและงานส่วนตัว การใช้แสงที่จ้า สีที่ฉูดฉาด และเสียงที่ดัง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น

2) ขนาด (Size) สิ่งเร้าที่มีขนาดใหญ่มักจะสร้างความสนใจหรือใส่ใจ ได้ดีกว่าสิ่งเร้าขนาดเล็กดังจะเห็นได้จากป้ายโฆษณาต่าง ๆ แม้กระทั้งวัตถุหรือสิ่งก่อสร้างในสังคมจะทำขนาดใหญ่เพื่อดึงดูดความสนใจ

3) ทำตรงกันข้ามหรือทำแปลกออกไป (Contrast) การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ผิดแผกไปจากเดิมจะทำให้เกิดการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น เช่น หนังสือที่เราอ่าน ถ้าหน้าใดมีพิมพ์ตัวใหญ่หรือตัวหนา จะทำให้เกิดความใส่ใจตรงนั้นมากเป็นพิเศษ

4) การทำซ้ำ (Repetition) มีความหมายว่าทำในสิ่งนั้นบ่อย ๆ หรือหลาย ๆ ครั้ง การโฆษณาสินค้าทางวิทยุและโทรทัศน์เพื่อให้บุคคลจำสินค้านั้นได้ เป็นต้น

5) การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าเคลื่อนที่หรือเปลี่ยนแปลงไปมา การโฆษณาที่ใช้ภาพเคลื่อนไหวจะดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าภาพนิ่ง เป็นต้น

2. ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่บุคคลจะมีอยู่มากมีน้อย หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิมเป็นเหมือนเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้การตีความจากการรู้สึกแจ่มชัดขึ้น การรับรู้ของบุคคลก็สอดคล้องกับสิ่งเร้านั้นมากขึ้นด้วยการรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่าแต่จะมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้โดยเฉพาะประสบการณ์เดิมที่เป็นสิ่งที่บุคคลสะสมมาตั้งแต่เกิด สิ่งเหล่านั้นบุคคลจะนำมาคาดคะเนหรือเตรียมการเพื่อการรับรู้ย่อมจะทำให้การรับรู้ที่ได้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

3. การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม (Mental Set and Context) ประสบการณ์ต่างๆ ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับเขา การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมายเขาจะต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่ห้อมล้อม (Context)พวกเขาอยู่เขาจึงต้องวิเคราะห์พิจารณาไตร่ตรอง อันเป็นการเตรียมการคิด (Mental Set) ที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

วันชัย มีชาติ (2544) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คือ บรรยากาศที่เรารับรู้สถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อการรับรู้ของคนเรามาก นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ที่ทำงานและสภาพสังคมด้วย สิ่งที่เรารับรู้ซึ่งได้แก่วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดีและถูกต้อง องค์ประกอบของวัตถุที่มีผลต่อการรับรู้ เช่น เรื่องของความเข้มของสิ่งที่เรารับรู้ ความตรงกันข้ามหรือขัดแย้งสิ่งที่เรารับรู้ ความซ้ำซากจำเจ ความเคลื่อนไหวความแปลกใหม่และคุ้นเคย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการรับรู้ทั้งสิ้น

ตัวผู้รับรู้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลมาก เพราะในกระบวนการรับรู้จะมีการตีความสิ่งที่เราได้รับรู้มา ซึ่งการตีความนี้แต่ละคนก็อาจจะตีความแตกต่างกันออกไปทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ทัศนคติ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ความสนใจ และผลประโยชน์ของผู้รับรู้เองด้วย

การวัดการรับรู้

ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการวัดการรับรู้แบ่งได้ ดังนี้

1) วิธีการสังเกต (Observation) การสังเกตการรับรู้ทำได้ 4 วิธี คือ สามารถดูได้จากใบหน้าของบุคคลว่ามีสีหน้าท่าทางอาการอย่างไร สังเกตจากแววตาและสายตา สังเกตจากบุคลิกภาพและกิริยาท่าทาง และพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีเจตนาอย่างไร

2) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 แบบสอบถามที่มีคำถามเป็นข้อความเพียงความคิดเดียว (Items to Accept or Reject) โดยให้ผู้เลือกตอบว่า เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย ใช่-ไม่ใช่ ถูก-ผิด ซึ่งในบางครั้งอาจมีคำว่าไม่แน่ใจอยู่ ในคำตอบนั้นด้วยก็ได้

2.2 แบบสอบถามที่มีตัวเลือกหลายประเด็นตามสเกล (Likert's Rating Scale) เป็นคำถาม ที่มีประโยคคำถาม และคำตอบที่แบ่งระดับการรับรู้ว่ามากน้อยเพียงใด ออกเป็น 5 ระดับ หรือ 7 ระดับ หรืออื่น ๆ เช่น น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด หรือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 แบบสอบถามที่มีคำถามแบบใช้ความหมายคำตรงกันข้าม (Semantic Differentials Scale) เป็นการใช้คำหรือวลีที่มีความหมายตรงข้ามกันเป็นคู่ ๆ โดยมีมาตรวัดตามแนวนอน แล้วให้ผู้ตอบเลือกตามสภาพการรับรู้ที่มีต่อเรื่องนั้นๆ ในการอธิบายเชื่อมโยงเข้าสู่แบบสอบถามด้านการรับรู้ความปลอดภัยที่ปรากฏในงานวิจัยนี้ ผู้จัดทำใช้แบบสอบถามที่มีตัวเลือกหลายประเด็นตาม สเกล (Likert's Rating Scale) ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 แนวคิดการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

ความหมายพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่ให้ความสนใจ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุไว้มากมาย ดังนั้นผู้วิจัยจะขอนำเสนอ ดังนี้

Harris et al. (1979) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการป้องกัน (Protective Behavior) ไว้ว่า หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ทำเป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้อง ส่งเสริมหรือคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพที่ดี

นลินี ประทับศร (2543) กล่าวว่า พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในสภาวการณ์ที่มีการป้องกันอันตรายจากการทำงาน การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย ที่เกิดจากการทำงานหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

ภัททริยา กิจจิว (2551) กล่าวว่า พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นการกระทำที่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายและเกิดความเสี่ยง รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบและพฤติกรรมอื่นๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนความหมายพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สรุปได้ว่า พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติตนด้วยความรอบคอบและระมัดระวังขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานตั้งแต่ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังจากเสร็จสิ้น ให้ลดน้อยลงหรือหมดไปในที่สุด

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่ให้ความสนใจ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุไว้หลายท่านด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอไว้ดังนี้

เกียรติศักดิ์ บัตรสูงเนิน (2257) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการศึกษาของ (Heinrich) พบว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีสาเหตุมาจาก 3 สาเหตุ ได้แก่

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) หมายถึง การกระทำของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย แล้วส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานต่อตนเอง และบางครั้งอาจส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานได้ เช่น

1.1 การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 การมีทัศนคติด้านความปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง เช่น ทำงานมาเป็น 10 ปี ไม่เคยเกิดอันตราย จึงขาดการละเลยที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

1.3 การหยอกล้อ แกล้งเพื่อนขณะปฏิบัติงาน

1.4 การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อม ไม่สบาย ง่วงนอน ใจลอย เมาค้าง โมโห อ่อนเพลีย ฯลฯ

1.5 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆไม่เหมาะสมกับงาน เช่น ใช้ไขควงแทนค้อน เป็นต้น

1.6 การถอดอุปกรณ์ความปลอดภัยออก เช่น การ์ดนิรภัยของเครื่องจักร

1.7 ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน

1.8 ยกของไม่ถูกวิธี

1.9 การทำงานลัดขั้นตอน

1.10 การทำงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีการ์ด หรือไม่มีระบบความปลอดภัยที่ดี

1.11 การแต่งกายไม่เหมาะสม เช่น สวมชุดที่หลวม สวมสร้อย แหวน นาฬิกา สวมเนกไท ขณะปฏิบัติงานกับเครื่องจักร เป็นต้น

1.12 การไม่หยุดเครื่องจักรขณะซ่อมแซมหรือทำความสะอาด

1.13 การทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย หรือเข้าไปในพื้นที่ห้ามเข้า และไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าไป สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบบุหรี่ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) หมายถึง สภาพของโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักร กระบวนการผลิต เครื่องยนต์ อุปกรณ์ในการผลิต ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าไปปฏิบัติงานอาจได้รับอันตราย รวมทั้งอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นๆ เช่น

2.1 การออกแบบโรงงาน แผนผังโรงงาน เช่น ไม่มีทางหนีไฟ มีสิ่งของปิดกั้นทางหนีไฟ เป็นต้น

2.2 อันตรายจากการทำงานของเครื่องจักรที่ไม่เหมาะสม เช่น ถูกเครื่องจักรเกี่ยวดึงเข้าไป

2.3 อันตรายจากการทำงานกับไฟฟ้า เช่น ถูกไฟดูด ช็อต หรือการระเบิด เป็นต้น

2.4 ระบบความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบตรวจจับรังสี ระบบป้องกันและแจ้งเหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น

2.5 ไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยกับเครื่องจักรกล เช่น เครื่องจักรไม่มีการ์ดนิรภัยหรือมี แต่ชำรุดหรือไม่เหมาะสม เป็นต้น

2.6 เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่องไม่สามารถใช้งานได้

2.7 เครื่องมือ เครื่องจักร ขาดการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม

2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านกายภาพ (Physical Hazard) เช่น ความร้อน ความเย็น แสง เสียง รังสี ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศที่ผิดปกติ เป็นต้น

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านเคมี (Chemical Hazard) เช่น ฝุ่น ตัวทำละลาย โลหะหนัก สารก่อมะเร็ง สารกัดกร่อน สารที่ทำให้เกิดการแพ้ ยาปราบศัตรูพืช สารพิษชนิดต่างๆ เป็นต้น

2.10 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านชีวภาพ (Biological Hazard) เช่น แบคทีเรีย ไวรัส เชื้อรา แมลงสัตว์กัดต่อย การแพ้โปรตีนจากสัตว์ เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.11 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านกายศาสตร์ (Ergonomics) เช่น การออกแบบโต๊ะทำงานไม่เหมาะสม การทำงานในท่าทางที่ฝืนธรรมชาติ การยกของหนักเกินไป การทำงานที่ต้องยืนเป็นเวลานาน เป็นต้น

3. เหตุการณ์ที่ไม่สามารถป้องกันได้ (Unpreventable) จากทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของ Heinrich (1980) เชื่อว่า อุบัติเหตุนั้นเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) หรือการกระทำของคนงานเป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) ซึ่งเป็นส่วนน้อยกว่า เพื่อเป็นการง่ายต่อการค้นหาอันตรายจากการทำงาน เพื่อการควบคุมอาจใช้หลัก 4M + IE ในการค้นหาอันตรายจากการทำงานได้ โดยความหมายเป็นดังนี้

Man หมายถึง การกระทำของมนุษย์

Machines หมายถึง เครื่องจักร

Materials หมายถึง วัตถุดิบ ผลพลอยได้ ของเสีย ในกระบวนการผลิต

Methods หมายถึง วิธีการทำงานของคนงาน

Environment หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นนอกจากมีสาเหตุโดยตรงแล้ว อาจจะมีมูลเหตุร่วมหรือเหตุจูงใจ เช่น อายุอยู่ในวัยที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ เพศไม่เหมาะสมกับงาน สถานภาพสมรสอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้านจิตสังคมที่ส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ สภาวะทางเศรษฐกิจที่ต้องการรายได้มาใช้จ่ายมาก ต้องทำงานเกินกว่าเวลากำหนดขาดการพักผ่อน เกิดความเมื่อยล้า สภาพร่างกายของบุคคลไม่พร้อมทำงาน เช่น อดนอน ดื่มสุรา หูหนวก สายตาไม่ดี สภาพร่างกายไม่เหมาะกับงาน โรคหัวใจ พิการ เกิดจากสภาวะจิตใจของบุคคล การตอบสนองทางภาวะจิตใจช้าเกินไป ขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตื่นเต้นง่าย ขวัญอ่อน ตกใจง่าย มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องต่อบุคคลหรือลักษณะงาน ขาดความรู้ ไม่ตระหนักในเรื่องความปลอดภัย ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ จุดที่มีความเสี่ยงอันตรายต่างๆไม่ได้ทำการแก้ไข ไม่ได้จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ

อนุศักด์ ฉิ่นไพศาล (2556) กล่าวถึง สาเหตุของอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม (Cause of Industrial Accident) ไว้ว่า ลักษณะของงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีหลากหลายประเภท ซึ่งอาจแตกต่างกันตามรูปแบบการผลิต โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานอุตสาหกรรมสามารถ จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความผิดพลาดของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากสาเหตุดังนี้ คือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.1 อุบัติเหตุเกิดขึ้นในขณะทำงานกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัย ชิ้นส่วนของเครื่องมือเครื่องจักรกำลังหมุนหรือกำลังเคลื่อนที่ และลักษณะการทำงานไม่เหมาะสม เช่น การปีนเครื่องจักรเพื่อซ่อมแซมท่อสายไฟฟ้าที่สูงเกินไป ควรใช้นั่งร้านเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 อุบัติเหตุเกิดขึ้นในขณะทำงานกับเครื่องจักรโดยไม่มีความรู้ในการใช้เครื่องจักร ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร

1.3 อุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการทำงานโดยใช้เครื่องมือไม่เหมาะสม หรือเครื่องมือชำรุดเสียหาย

2. สภาพแวดล้อม เกิดจากสาเหตุดังนี้ คือ

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น อุณหภูมิสูงหรือความชื้นสูง ซึ่งส่งผลต่อสภาวะจิตใจในการทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีฝุ่นละออง และควันมาก จะทำให้การหายใจลำบากส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

2.3 การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ทำให้การเคลื่อนย้ายวัสดุ การทำงานไม่คล่องตัวและเกิดอุบัติเหตุได้

3. เครื่องจักรอุปกรณ์ เกิดจากสาเหตุดังนี้ คือ

3.1 เครื่องจักรขาดการบำรุงรักษาหรือบำรุงรักษาไม่ถูกวิธี

3.2 เครื่องจักร ไม่มีการ์ด (Guard) หรือกำบังในส่วนที่เป็นอันตรายต่อการทำงาน

3.3 การออกแบบเครื่องจักร ไม่ถูกต้องหรือเครื่องจักรมีสภาพเก่า

เอมอัชฌา (รัตน์ริมจง) วัฒนบุรานนท์ (2548) กล่าวไว้ว่า อุบัติเหตุอาจเกิดขึ้นได้จากสาเหตุที่สำคัญ คือ พฤติกรรมของมนุษย์หรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior) และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดอุบัติเหตุ (Environmental Conditions) อย่างไรก็ตาม หากอาศัยหลักการทางระบาดวิทยาของการเกิดอุบัติเหตุซึ่งคาดว่า (John Gordon as cited in Thygerson. Alton L., 1977) เป็นผู้ริเริ่มมาใช้เป็นคนแรก สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ มักมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคคล (Host) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวบุคคลนี้ มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1.1 การคิดที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ การประเมินอันตรายที่ไม่ถูกต้อง คาดการณ์ความเสี่ยงต่ำ หรือคาดการณ์เกินไป ว่าตนเองจะสามารถควบคุมอันตรายนั้นได้ ซึ่งอาจสืบเนื่อง มาจาก

1.1.1 การขาดความรู้และประสบการณ์

1.1.2 การซ่อมแซมอุปกรณ์โดยไม่รู้วิธีการทำ

1.1.3 การไม่รู้กฎจราจร

1.1.4 การรู้เท่าไม่ถึงการณ์

1.1.5 การมีทัศนคติหรือความเชื่อถือที่ผิด เช่น เชื่อถือว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่อง เคราะห์กรรม โชคชะตา หรือการกระทำของผีสางเทวดา เชื่อว่าไม่ถึงคราวก็ไม่ตาย อยู่ที่ไหน ๆ ก็ตายเหมือนกัน

1.2 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ไม่ถูกต้อง การมีนิสัยที่ไม่ปลอดภัย การขาดทักษะในการปฏิบัติงานหรือการมีความประมาทเลินเล่อ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุมีดังนี้ (เกิดจากความรู้และประสบการณ์)

1.2.1 ปัจจัยทางด้านร่างกาย (Physiological Factors) ความบกพร่องของสภาพร่างกายเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ผู้ที่มีร่างกายอ่อนเพลีย เหน็ดเหนื่อย เจ็บป่วย เป็นโรคและไม่แข็งแรง เมื่อไปทำงานหนักหรือทำงานเสี่ยงภัยย่อมก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ตัวอย่างผู้ที่เป็นโรคหัวใจ โรคลมบ้าหมู โรคเบาหวาน จะต้องได้รับการดูแลหรือการแนะนำจากแพทย์ก่อนจะทำกิจกรรมที่เสี่ยงภัย การดื่มสุราหรือการกินยาบางอย่างอาจมีผลต่อสุขภาพ เช่น ยากล่อมประสาท ยากระตุ้นประสาท ยาแก้ไข้หวัด จะทำให้สมองมึนงง ง่วงนอน ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

1.2.2 ปัจจัยทางด้านจิตใจ (Psychological Factors)

1.2.2.1 สภาพจิตใจที่บกพร่อง หรือผู้ที่จิตใจและอารมณ์อยู่ในสภาวะตึงเครียด เช่น วิตกกังวล กลัว หิว โกรธ มักเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

1.2.2.2 การตัดสินหรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่ถูกต้อง การขาดข้อมูลที่เพียงพอ การคาดการณ์ที่ผิดๆ มักก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้

1.2.2.3 การที่บุคคลให้ความสำคัญในตัวเองเรื่องความคิดที่ใหญ่โตเกินความเป็นจริง เห็นความสำคัญของตนเองมากเกินไป

1.2.2.4 บุคคลมีความเชื่อมั่นสูงเกินไป ในเรื่องความสามารถของตนเอง ทำให้ขาดสมาธิ ขาดความระมัดระวัง ไม่ตั้งใจหรือไม่ระมัดระวัง

1.2.3 ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมหรือสังคม (Cultural Factors) ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมเป็นตัวประสาน (เชื่อม) ปัจจัยด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ สภาพพื้นฐาน ทางครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม ขนบธรรมเนียม ค่านิยมต่างๆ มีส่วนทำให้บุคคลมีความรู้สติปัญญา และอารมณ์ในการปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย

2. สิ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ (Agent) สิ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือก่อให้เกิดการบาดเจ็บ อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 พลังงานในรูปต่างๆ ที่เป็นตัวการก่อให้เกิดอุบัติเหตุ (Actual Injury-Producing Agents) เช่น ความร้อน เครื่องจักรกล เคมี ไฟฟ้า รังสี เป็นต้น

2.2 พาหะหรือตัวนำพลังงานที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ (Carriers of the Energy) ซึ่งมักจะเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือสิ่งมีชีวิต เช่น ลูกปืน มีด น้ำที่กำลังเดือด สายไฟ ไขมันที่เกาะพื้น พืชที่เป็นพิษ สัตว์ร้าย สัตว์ต่างๆ

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ ได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศ เช่น ฝนตก หมอกจัด และภัยธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม แผ่นดินไหว

3.2 สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ เครื่องจักรกล รถยนต์ รถไฟฟ้า เรือ เครื่องบิน อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องป้องกันอันตราย ตลอดจนเงื่อนไขต่างๆ ที่มนุษย์สร้างหรือกำหนดขึ้นที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย และเงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่ขาดคุณภาพของความมีระเบียบหรือการจัดให้เป็นระบบ (An Accident is a perfectly natural product of an unorganized way of life)

สรุปได้ว่า สาเหตุของอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากสาเหตุที่สำคัญ คือ พฤติกรรมของมนุษย์หรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) โดยสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของความปลอดภัย การขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ไม่ใส่เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน ใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ชำรุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.4 แนวคิดบรรยากาศความปลอดภัย

ความหมายบรรยากาศความปลอดภัย

Dedobbeleer N. and Béland F. (1991) ให้ความหมายบรรยากาศความปลอดภัย ว่าหมายถึง การแสดงทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยประกอบด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความปลอดภัย

Wiegmann et al. (2002) ให้ความหมายบรรยากาศความปลอดภัย ว่าหมายถึง การรับรู้และทัศนคติของบุคคลภายในองค์กรที่เกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการ และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ

ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลัก ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการความปลอดภัย การให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย และการฝึกอบรม

จากการทบทวนความหมายบรรยากาศความปลอดภัย สรุปได้ว่า เป็นการแสดงออกถึงค่านิยม ทัศนคติการรับรู้ การสื่อสาร การปฏิบัติ เกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงานทุกระดับในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสุขภาพองค์รวมทั้งทางกายและใจในขณะปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรมีการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยที่เหมาะสมพนักงานก็จะปราศจากความวิตกกังวลใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆเพื่อองค์กร ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

องค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย

องค์ประกอบของบรรยากาศความปลอดภัยและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินนั้นมีความหลายหลาก เช่น Seo et al. (2004) แนะนำว่าองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของฝ่ายบริหาร (management commitment to safety) การสนับสนุนด้านความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชา (supervisor safety support) การสนับสนุนด้านความปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน (coworker safety support) การมีส่วนร่วมของลูกจ้างและกิจกรรมด้านความปลอดภัย (employee participation safety decision making and activities) ระดับความสามารถของลูกจ้างด้านความปลอดภัย

รวมทั้งมีการแปลเป็นหลายภาษา สามารถนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานประเทศอื่น ๆ ได้ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยของแบบสอบถาม NOSACQ-50 ฉบับภาษาอังกฤษ ฐิติวร ชูสง และธนิษฐา ศิริรักษ์ (2559) พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มอก. 18000 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.5 แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัย

ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัย

Reason (1997)ให้ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัย ว่าหมายถึง ผลผลิตของค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนดของเจตจำนงค์ และรูปแบบ และประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลและกลุ่มในเรื่องความปลอดภัย

Mearns et al. (1998) ให้ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัยว่าหมายถึง สิ่งที่เป็นการปรับปรุงทัศนคติ และความคิดเห็นที่ซึ่งเป็นการแบ่งปันในกลุ่มของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยจะมีความเสถียรมากกว่า safety climate และยากต่อการเปลี่ยนแปลง

Persson (2000) ให้ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัย ว่าหมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับที่เห็นเป็นรูปธรรม ระดับหลักการสนับสนุน ระดับสามัญสำนึก

Geller (2001) ให้ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัย ว่าหมายถึง กลุ่มของสิ่งแวดล้อมที่ซึ่งทุกคนรู้สึกรับผิดชอบในการทำให้เกิดความปลอดภัย และยอมรับมันจนปฏิบัติเป็นประจำวันหรือเรียกกันว่าหน้าที่ที่จะต้องบ่งชี้ถึงสภาพ/สภาวะและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ที่ซึ่งจะต้องดำเนินการแก้ไขโดยทุกคนจะต้องดูแลและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

(Nieva & Sorra, 2003) ให้ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัย ตามคำนิยามขององค์การทางด้านความปลอดภัย (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations [ACSNI]) สหราชอาณาจักร เป็นผลผลิตที่มีคุณค่าของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม ของทัศนคติ ของการรับรู้ ของสมรรถนะและรูปแบบของพฤติกรรม และความเชี่ยวชาญชำนาญของฝ่ายบริหาร จัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์การ

Health and Safety Executive (2005) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นผลิตผลของปัจเจกบุคคลและกลุ่มที่ประกอบด้วยค่านิยม ทัศนคติ สมรรถนะ และรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนด เจตจำนงค์ และรูปแบบรวมถึงประสิทธิผลของโครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์การ องค์การจะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงบวกจะต้องมีคุณลักษณะที่มีการสื่อสารด้วยความศรัทธาแบ่งปันความรู้สึกในเรื่องของความปลอดภัย มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันอันตราย

Antonsen Stain (2009) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย คือกรอบที่ใช้ในการอ้างอิงของความหมายและการกระทำที่ถูกนำมาใช้ร่วมกัน โดยครอบคลุมถึงทักษะ ความเชื่อ ฐานคติ ขนบธรรมเนียม วิถีประชา และภาษาที่สมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาขึ้นมาตลอดเวลา

องค์ประกอบของวัฒนธรรมความปลอดภัย

Cooper (2002) แสดงถึงรูปแบบวัฒนธรรมความปลอดภัยซึ่งกันและกัน ตามหลักการของ Bandura (1997) ว่าด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้ได้แบ่งระดับของ วัฒนธรรมความปลอดภัยเป็น 3 ปัจจัยได้แก่

1) ปัจจัยด้านจิตวิทยาภายใน จะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการรับรู้ และตีความสิ่งเร้า ก่อนที่ร่างกายจะแสดงพฤติกรรม ปัจจัยทางจิตวิทยา มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ การเรียนรู้ แรงจูงใจ และการรับรู้

2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม

3) ปัจจัยด้านรูปแบบสถานการณ์ ควรถูกประเมินผ่านแบบการรับรู้รูปแบบ สถานการณ์หรือระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้ ผู้บริหารในระดับองค์การมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย การสื่อสารและรายงานข้อผิดพลาด พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย วัฒนธรรมการรายงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ และหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัฒนธรรมความปลอดภัยจึงเป็นเรื่องของพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยของบุคคล (Behavior Based Safety) ทั้งหมดในองค์กรที่เป็นผลมาจากตัวบุคคลเอง (individual) ที่มีแนวคิด ความเชื่อ และทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับความปลอดภัย มีศักยภาพที่จะแสดงถึงความปลอดภัยและมีความพยายามอย่างจริงใจที่จะปรับปรุงตนเองด้วยความเต็มใจในการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในด้านองค์กร (organization) ต่อไป

2.6 แนวคิดการถ่ายโอนความรู้สู่การปฏิบัติจริง

การถ่ายโอนความรู้ภายหลังจากการเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้มาแสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมในการอธิบายเหตุการณ์ และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นคุณค่า และเป็นทุนในการนำไปสู่การปฏิบัติที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น โดย Grossman and Salas (2011) กล่าวว่า การถ่ายโอนความรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยแรงผลักดันจากตัวบุคคล การออกแบบการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยในการสนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนที่นำไปสู่การปฏิบัติงานจริง เช่น การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆต่อการปฏิบัติงานได้ โดยที่องค์กรที่ดีจะช่วยผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานจริง เพราะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม จะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร (Saks & Belcourt, 2006)

2.7 เอกสารและคู่มือในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุของรถโฟล์คลิฟท์

แผนงานด้านความปลอดภัยและการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนงานและงบประมาณประจำปี โดยมีรายละเอียดของแผน ดังนี้

1) การบริหารงานความปลอดภัย

1.1) ประชุมคณะกรรมการ (ของบริษัทฯ)

1.2) ประชุมคณะกรรมการ (ของแต่ละสาขาฯ)

1.3) ตรวจแผนงาน

1.4) จัดทำแผนงานประจำปี

1.5) อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (ระดับบริหาร หัวหน้างาน เทคนิค และเทคนิคขั้นสูง) และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ

1. 6) ตรวจสอบระบบไฟฟ้า

1.7) ซ่อมบำรุงหม้อแปลงไฟฟ้าและตู้จ่ายไฟหลัก

1.8) ตรวจสอบอาคาร (อ้างอิงตามกฎหมายว่าเข้าข่ายหรือไม่)

1.9) ตรวจประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน (แสงสว่าง เสียง ความร้อน)

1.10) ตรวจสอบและอบรมการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยอย่างถูกต้อง

1.11) ส่งรายงานผลการดำเนินงานความปลอดภัย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2) การป้องกันอุบัติเหตุ

2.1) การสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์จัดทำมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

2.2) อบรมการประเมินความเสี่ยง การวิเคราะห์อันตรายและการทำแผนการทำงาน

2.3) อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแต่ละงาน

3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย

3.1) อบรมความปลอดภัยในการทำงาน (โดยใช้วีซีดี) พนักงานและผู้รับเหมา (ให้สอดคล้องกับประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 6 ต.ค. 2565)

3.2) อบรมดับเพลิงเบื้องต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ

3.3) อบรม KY หยั่งรู้ระวังภัย (4 Round KY) และอบรมการใช้ชี้นิ้วปากย้ำยืนยันเกี่ยวกับการใช้รถโฟล์คลิฟท์และงานยกสิ่งของทุกประเภท

3.4) ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ให้สอดคล้องกับธุรกิจ)

4) ระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัย

4.1) ตรวจสอบระบบป้องกันอัคคีภัย (ระบบน้ำดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย ระบบจับควันและความร้อน)

4.2) ตรวจสอบถังดับเพลิง ตรวจทางออกฉุกเฉิน จุดรวมพล

5) กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย

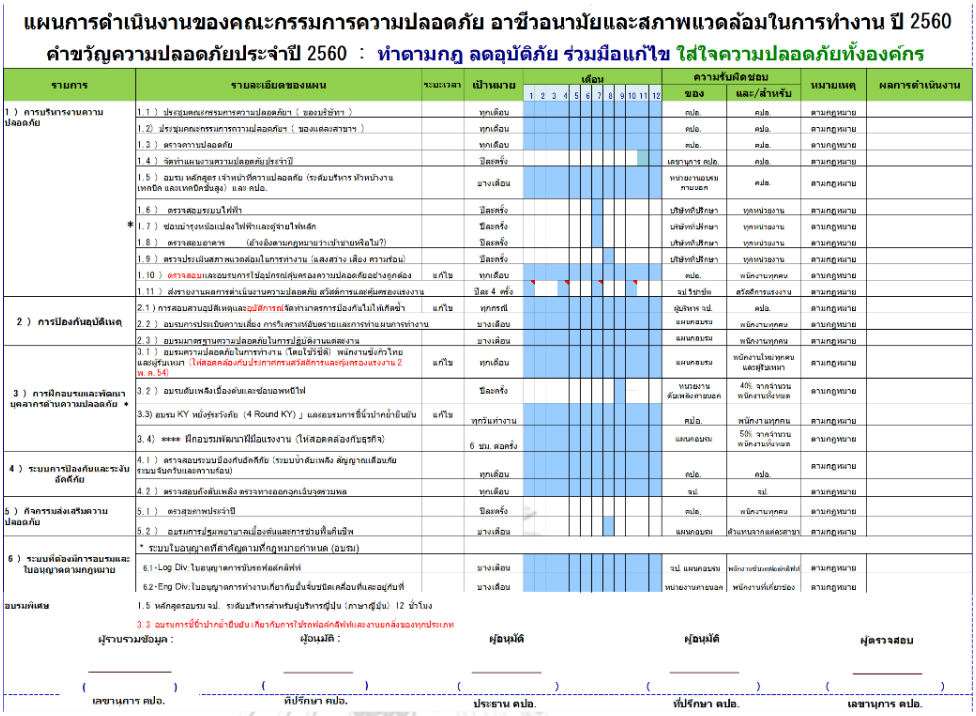
5. 1) ตรวจสุขภาพประจำปี

5. 2) อบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยฟื้นคืนชีพ

6) ระบบที่ต้องมีการอบรมและใบอนุญาตตามกฎหมาย

6.1) Log Div : ใบอนุญาตการขับรถโฟล์คลิฟท์

6.2) Eng Div : ใบอนุญาตการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นชนิดเคลื่อนที่และอยู่กับที่



แผนการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2560

คำขวัญความปลอดภัยประจำปี 2560 : ทำตามกฎ ลดอุบัติภัย ร่วมมือแก้ไข ใส่ใจความปลอดภัยทั้งองค์กร

รายการ	รายละเอียดของแผน	ระยะเวลา	เป้าหมาย	เดือน 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	ความรับผิดชอบ ของ	ความรับผิดชอบ และ/สำหรับ	หมายเหตุ	ผลการดำเนินงาน
1) การบริหารงานความปลอดภัย	1.1) ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ (ของบริษัทฯ)		ทุกเดือน		คปอ.	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	1.2) ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ (ของแผนกสามารถ)		ทุกเดือน		คปอ.	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	1.3) ตรวจการปลอดภัย		ทุกเดือน		คปอ.	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	1.4) จัดทำแผนงานความปลอดภัยประจำปี		ปีละครั้ง		เลขานุการ คปอ.	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	1.5) อบรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (ระดับบริหาร หัวหน้างาน เทคนิค และเทคนิคชั้นสูง) และ คปอ.		บางเดือน		หน่วยงานอบรมภายนอก	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	1.6) ตรวจสอบระบบไฟฟ้า		ปีละครั้ง		บริษัทที่ปรึกษา	ทุกหน่วยงาน	ตามกฎหมาย	
*	1.7) ซ่อมบำรุงหม้อแปลงไฟฟ้าและตู้จ่ายไฟเมลิก		ปีละครั้ง		บริษัทที่ปรึกษา	ทุกหน่วยงาน	ตามกฎหมาย	
	1.8) ตรวจสอบอาคาร (อ้างอิงตามกฎหมายว่าเข้าข่ายหรือไม่?)		ปีละครั้ง		บริษัทที่ปรึกษา	ทุกหน่วยงาน	ตามกฎหมาย	
	1.9) ตรวจประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน (แสงสว่าง เสียง ความร้อน)		ปีละครั้ง		บริษัทที่ปรึกษา	ทุกหน่วยงาน	ตามกฎหมาย	
	1.10) ตรวจสอบและซ่อมบำรุงรถดับเพลิงตามกฎหมาย	แก้ไข	ทุกเดือน		คปอ.	พนักงานทุกคน	ตามกฎหมาย	
	1.11) ส่งรายงานผลการดำเนินงานความปลอดภัย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		ปีละ 4 ครั้ง		จป วิชาชีพ	สวัสดิการแรงงาน	ตามกฎหมาย	
2) การป้องกันอุบัติเหตุ	2.1) การสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ จัดทำมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ	แก้ไข	ทุกกรณี		ผู้บริหาร จป.	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	2.2) อบรมการประเมินความเสี่ยง การวิเคราะห์อันตรายและการทำงานมาตรฐานต่างๆ		บางเดือน		แผนกอบรม	พนักงานทุกคน	ตามกฎหมาย	
	2.3) อบรมมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแต่ละงาน		บางเดือน		แผนกอบรม	พนักงานทุกคน	ตามกฎหมาย	
3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย *	3.1) อบรมความปลอดภัยในการทำงาน (โดยใช้วิธีดี) พนักงานขึ้นทำใหม่และผู้รับเหมา (ให้สอดคล้องกับประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2 พ.ศ. 54)	แก้ไข	ทุกเดือน		แผนกอบรม	พนักงานใหม่ทุกคน และผู้รับเหมา	ตามกฎหมาย	
	3.2) อบรมดับเพลิงเบื้องต้นและซ้อมอพยหนีไฟ		ปีละครั้ง		หน่วยงานดับเพลิงภายนอก	40% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด	ตามกฎหมาย	
	3.3) อบรม KY หนึ่งชั่วโมงครั้ง (4 Round KY) ; และอบรมการยืนว่าปากเข้ายินยัน	แก้ไข	ทุกวันทำงาน		คปอ.	พนักงาน ทุกคน	ตามกฎหมาย	
	3. 4) ***** ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ให้สอดคล้องกับธุรกิจ)		6 ชม. ต่อครั้ง		แผนกอบรม	50% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด	ตามกฎหมาย	
4) ระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัย	4.1) ตรวจสอบระบบป้องกันอัคคีภัย (ระบบน้ำดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย ระบบรับกับและการบ่อน)		ทุกเดือน		คปอ.	คปอ.	ตามกฎหมาย	
	4.2) ตรวจสอบถังดับเพลิง ตรวจทางออกฉุกเฉินบันไดหนีไฟ		ทุกเดือน		จป.	จป.	ตามกฎหมาย	
5) กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย	5.1) ตรวจสุขภาพประจำปี		ปีละครั้ง		คปอ.	พนักงานทุกคน	ตามกฎหมาย	
	5.2) อบรมการฝึกหนีจากอาคารเมื่อเกิดเพลิงไหม้และการช่วยฟื้นคืนชีพ		บางเดือน		แผนกอบรม	เจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย	ตามกฎหมาย	
	* ระบบใบอนุญาตที่สำคัญตามที่กฎหมายกำหนด (อบรม)							
6) ระบบที่ต้องมีการอบรมและใบอนุญาตตามกฎหมาย	6.1 -Log Div.ใบอนุญาตการขับรถฟอร์คลิฟท์		บางเดือน		จป. แผนกอบรม	พนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์	ตามกฎหมาย	
	6.2-Eng Div.ใบอนุญาตการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นชนิดเคลื่อนที่และอยู่กับที่		บางเดือน		หน่วยงานภายนอก	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ตามกฎหมาย	
อบรมพิเศษ	I. 5 หลักสูตรอบรม จป. ระดับบริหารสำหรับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น) 12 ชั่วโมง							
	3.3 อบรมการยืนว่าปากเข้ายินยัน เกี่ยวกับการใช้รถฟอร์คลิฟท์และงานยกสิ่งของทุกประเภท							

ผู้รวบรวมข้อมูล : ( ) เลขานุการ คปอ.

ผู้ตรวจสอบ : ( ) ที่ปรึกษา คปอ.

ผู้อนุมัติ : ( ) ประธาน คปอ.

ผู้อนุมัติ : ( ) ที่ปรึกษา คปอ.

ผู้ตรวจสอบ : ( ) เลขานุการ คปอ.

รูปภาพที่ 5 แผนดำเนินงานประจำปี 2560

กฎของพนักงานขับรถ F/L

กฎของพนักงานขับรถ F/L มีทั้งหมด 16 ข้อ รายละเอียดดังนี้

1. ห้ามบรรทุกคนบนพาเลท
2. ห้ามโดยสารรถโฟร์คลิฟท์
3. คาดเข็มขัดนิรภัย
4. ความเร็วที่กำหนด (8, 10 กม/ชม)
5. ห้ามขับรถโดยประมาท (เร็ว, เบรค, เลี้ยวโดยทันที)
6. ห้ามจอดรถบนพื้นที่ลาดเอียง, หัวมุมอาคาร, ที่เก็บสินค้า
7. จอดรถ (วางงา, ดึงเบรคมือ, ดับเครื่อง, เก็บกุญแจ, รองขอน)
8. ห้ามใช้รถแทนลิฟท์ยกคน
9. ห้ามเข้าใกล้หรือยืนอยู่ใต้งารถโฟร์คลิฟท์
10. เมื่อขับเลี้ยว (ชะลอ, บีบแตร ที่ทางแยกหรือหัวมุม)
11. หยุดรถหลังเส้นให้หยุด
12. ก่อนถอยหลังต้องหันดู และชี้นิ้ว
13. ขับถอยหลังทุกครั้งที่ยกสิ่งของ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

14. ตรวจดูความสมดุล ก่อนยกหรือย้ายสิ่งของ

15. เปิดไฟหน้ารถขณะขับรถ

16. แจ้งเหตุทันทีเมื่อพบสิ่งผิดปกติ

กฎของ พขร. F/L 16 ข้อ	F/L's rules 16 Items	OK(ดี)	NO(ไม่ดี)
1) ห้ามบรรทุกคนบนพาเลท	1) Don't carrying human.	OK	
2) ห้ามโดยสารรถ F/L	2) Don't passenger.	OK	
3) คาดเข็มขัดนิรภัย	3) Wearing seat belt.	OK	
4) ความเร็วที่กำหนด (8 ,10 กม/ชม)	4) F/L's speed (8,10 km/h)	OK	
5) ห้ามขับรถโดยประมาท	5) Don't negligent drive.	OK	
(เร็ว,เบรค,เลี้ยวโดยทันที)	(Suddenly speed, Brake, Turn)		
6) ห้ามจอดรถพื้นที่ลาดเอียง,	6) Don't park on slope,	OK	
หัวมุมอาคาร,ที่เก็บสินค้า	corner.		
7) จอดรถ (วางงา, ดึงเบรคมือ,	7) Parking (Lift down, hHand	OK	
ดับเครื่อง, เก็บกุญแจ, รองขอน)	brake, Keep key, stopper)		
8) ห้ามใช้รถแทนลิฟท์ยกคน	8) Don't lift up-down human.	OK	
9) ห้ามเข้าใกล้ หรือยืนอยู่ใต้งา F/L	9) Don't stand under lift up.	OK	
10) เมื่อขับเลี้ยว (ชะลอ,	10) Drive turn (Low speed,	OK	
บีบแตร ที่ทางแยก,หัวมุม)	Horn at corner)		
11) หยุดรถหลังเส้นให้หยุด	11) Must stop at stop line.	OK	
12) ก่อนถอยหลังต้องหันดู และชี้นิ้ว	12) Check & Finger B/F back.	OK	
13) ขับถอยหลังทุกครั้งที่ยกสิ่งของ	13) Carry cargo drive reverse.	OK	
14) ตรวจดูความสมดุลย์ก่อนยก-ย้ายสิ่งของ	14) Check balance B/F move.	OK	
15) เปิดไฟหน้ารถขณะขับ	15) Switch on front lamp.	OK	
16) แจ้งเหตุทันทีเมื่อพบสิ่งผิดปกติ	16) Report ab-normal case.	N/A	

รูปภาพที่ 6 กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ

การตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์

โดยรายละเอียดการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ มีดังนี้

1. ตรวจระดับน้ำในหม้อน้ำ
2. ตรวจระดับน้ำมันเครื่อง และน้ำมันเชื้อเพลิง
3. ตรวจระดับน้ำกลั่นที่แบตเตอรี่
4. ตรวจการทำงานของระบบเบรค
5. ตรวจระบบสัญญาณแตร, ไฟเลี้ยว, ไฟถอย, ไฟส่องสว่าง
6. ตรวจสภาพยางและลมยาง
7. ตรวจรอยรั่วซึม ตามจุดต่าง ๆ ว่ามีหรือไม่
8. ตรวจเช็คว่ามีเสียงดังผิดปกติ จากเครื่องยนต์หรือไม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

9. ตรวจการทำงานของอุปกรณ์บังคับการยกและลงของงา

การบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ FORKLIFT	NO.1	NO.2	NO.3	NO.4	NO.5	NO.6	รายละเอียดเพิ่มเติม
1. ตรวจระดับน้ำในหม้อน้ำ							
2. ตรวจระดับน้ำมันเครื่อง และน้ำมันเชื้อเพลิง							
3. ตรวจระดับน้ำกลั่นที่แบตเตอรี่							
4. ตรวจการทำงานของระบบเบรค							
5. ตรวจระบบสัญญาณแตร, ไฟเลี้ยว, ไฟถอย , ไฟส่องสว่าง							
6. ตรวจสภาพยางและลมยาง							
7. ตรวจรอยรั่วซึมตามจุดต่าง ๆ ว่ามีหรือไม่							
8. ตรวจเช็คว่ามีเสียงดังผิดปกติ จากเครื่องยนต์หรือไม่							
9. ตรวจการทำงานของอุปกรณ์บังคับการยกและลงของงา							

การตรวจสอบ

☑ ปกติ

☒ ผิดปกติ

รูปภาพที่ 7 ใบการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสภาพรถโฟร์คลิฟท์

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิชัย สิงห์สุ (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกันต่อการลดอุบัติการณ์ทางถนนของพนักงานขับรถจัดส่งสินค้า บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุบัติการณ์ทางถนนของพนักงานขับรถจัดส่งสินค้า เพื่อศึกษาผลของการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกัน และเพื่อเปรียบเทียบความถี่และความรุนแรงของอุบัติการณ์ทางถนนก่อนและหลังการสร้างการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานขับรถจัดส่งสินค้าบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีจำนวน 35 คน ผลการศึกษา พบว่า หลังการสร้างโปรแกรมฯ การเกิดอุบัติการณ์ทางถนนลดลงร้อยละ 51.16 ผลการเปรียบเทียบอุบัติการณ์ทางถนนก่อนและหลังการสร้างโปรแกรม ฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ($p<0.05$) และผลการประเมินการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกัน พบว่า ภายหลังการสร้างโปรแกรม ฯ มีคะแนนเฉลี่ยการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกันอยู่ในระดับที่สูงมากกว่า ก่อนการสร้างโปรแกรม ฯ และผลการเปรียบเทียบการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ($p<0.05$) ดังนั้น ควรมีการสร้างการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกันในบริษัทแห่งนี้ต่อไปเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติการณ์ทางถนนและควรศึกษาเพิ่มการศึกษา

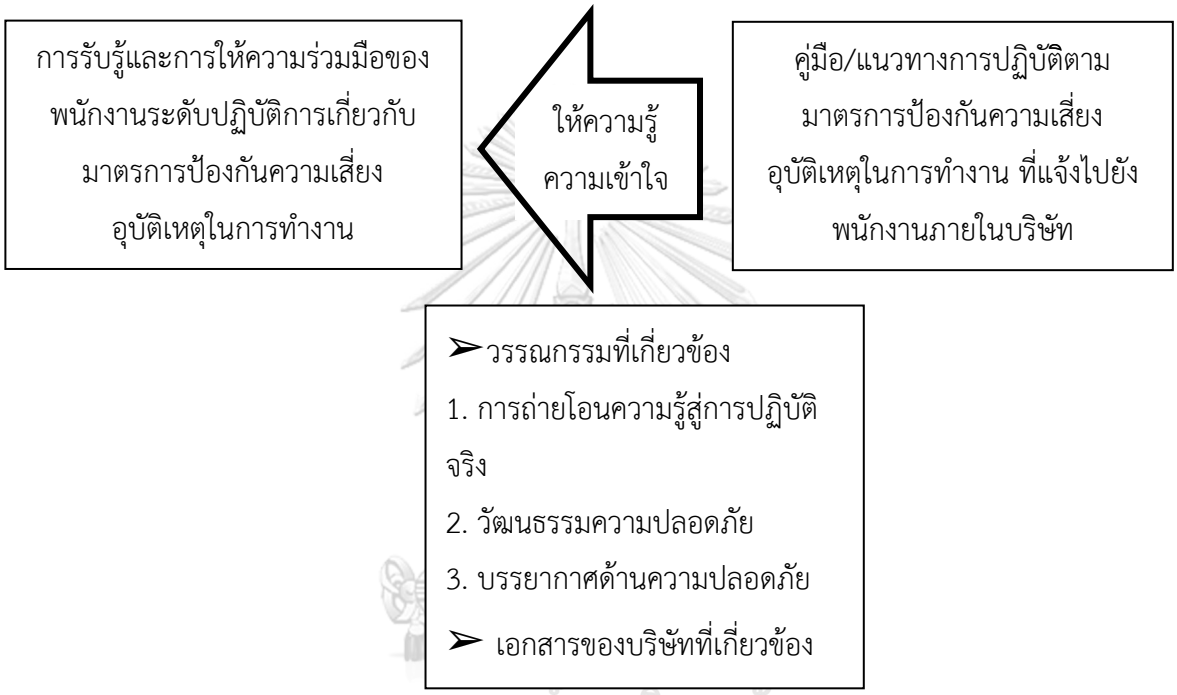
ในรูปแบบการบริหารความเสี่ยงหรือความล้าของพนักงานขับรถเพื่อให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งจะสามารถนำมาใช้ควบคุมป้องกันอุบัติการณ์ได้อย่างเป็นระบบต่อไป

สรญา พุทธิชิน (2558) ศึกษาเรื่องทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้กฎหมายความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติความปลอดภัย และการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม มีลักษณะการวิจัยแบบทำควบคู่กันไป ซึ่งวิธีการเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลพนักงานฝ่ายผลิต ด้วยแบบสอบถาม และวิธีการเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย จากการเลือกตัวอย่างแบบจงใจ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการเคลื่อนของก้อนหิมะหรือห่วงโซ่ แล้วนำผลจากการวิจัยทั้งสองวิธีมาวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณพบว่าทั้งพนักงานและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าทัศนคติความปลอดภัย และการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อิศราพร จินต์แสวง (2558) การตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยบนเที่ยวบินของผู้โดยสารสายการบินนกแอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยบนเที่ยวบินของผู้โดยสาร เพื่อหาแนวทางให้สายการบินนกแอร์เพิ่มความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยบนเที่ยวบิน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ผู้โดยสารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานราชการรัฐวิสาหกิจ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีวัตถุประสงค์การเดินทางเพื่อท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เคยเดินทางกับสายการบินนกแอร์ มีความคุ้นเคยกับวิธีปฏิบัติ คำแนะนำ ข้อห้าม ในห้องโดยสาร สนใจการสาธิตคำแนะนำ ข้อปฏิบัติ ข้อห้าม ของพนักงานต้อนรับทุกครั้ง อ่านคู่มือความปลอดภัยบางครั้ง และมีความถี่ในการเดินทางน้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี ผู้โดยสารมีความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยบนเที่ยวบินภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วัตถุประสงค์ในการเดินทาง ประสบการณ์เดินทางกับสายการบินนกแอร์ ความคุ้นเคยกับวิธีปฏิบัติ คำแนะนำ ข้อห้าม ในห้องโดยสาร การสนใจการสาธิตคำแนะนำ ข้อปฏิบัติ ข้อห้าม ของพนักงานต้อนรับ การอ่านคู่มือความปลอดภัย และความถี่ในการเดินทาง ส่งผลกระทบต่อความตระหนักรู้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ สายการบินควรอบรมพนักงานให้มีความรู้เพื่อสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้โดยสารได้ ควรมีข้อมูลอธิบายถึงคุณสมบัติ ข้อจำกัด

และหน้าที่ของผู้โดยสารที่สามารถนั่ง ที่นั่งตรงทางออกฉุกเฉินเมื่อผู้โดยสารซื้อที่นั่งทางเว็บไซต์ เปลี่ยนเป็นระบบการประกาศอัตโนมัติที่มีความชัดเจนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรใช้บทประกาศหรือนิตยสารบนเครื่องบินในการเพิ่มการตระหนักรู้ และสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยควรมีนโยบายจัดตั้งจุดความรู้ที่ให้ผู้โดยสารสามารถทดลองจับและใช้อุปกรณ์ฉุกเฉินได้จริง

2.9 กรอบแนวคิด



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ / แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และกระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการตามระเบียบวิจัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการส่งเสริมความรู้และแรงจูงใจในการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งนี้ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ต่อไป โดยผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 แนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย
3.6 จริยธรรมในการทำงานและการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ กระบวนการเพื่อค้นคว้าหาข้อมูลที่มุ่งแสวงหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ตามหลักวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยนักวิจัยเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการสัมภาษณ์และการสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีประสบการณ์รู้สึกรู้จริงครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งวิจัย (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2559)

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัด

สมุทรปราการ” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์โดยละเอียดทั่วถึง และไม่เป็นการชี้นำการตอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบโครงสร้างของคำถามรูปแบบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานและการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(Miles and Huberman (1994) อ้างถึงใน ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) การเลือกตัวอย่าง ควรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยและตรงประเด็นมากที่สุด

2) ผู้ให้ข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างที่เลือก ต้องสามาถให้รายละเอียดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตรงประเด็น และตอบคำถามการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้

3) ข้อค้นพบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆที่ชัดเจนได้

4) ข้อมูลควรมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

5) ต้องดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการวิจัย

6) มีการวางแผนในการเลือกตัวอย่างอย่างเหมาะสม

(Nastasi, B. K. & Schensul, S. L. อ้างถึงใน ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559) ได้อธิบายว่าขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมในการตอบแบบสัมภาษณ์ควรมีจำนวนระหว่าง 5 - 30 คน โดยจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 7 คน รายละเอียดดังนี้

ประชากรในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 20 คน เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) อัญมณี ภักดีมวลชน (2564) อธิบายว่าเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยต้องอาศัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความรอบรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ของผู้ทำวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Judgement Sampling โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์เรื่องตำแหน่งงาน อายุงาน และประสบการณ์ทำงานในบริษัท จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 7 คน แบ่งเป็นพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล (HR) จำนวน 2 คน และพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ จำนวน 5 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) นิยมใช้ประกอบการพูดคุย สอบถาม สังเกต ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสนทนาซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะช่วยอธิบายสิ่งที่พบเห็นหรือสังเกตได้ แต่ยังไม่เข้าใจ ให้เข้าใจชัดเจนมากขึ้น การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนว่าจะต้องซักถามในประเด็นใดบ้างและมีคำถามกำหนดตายตัวเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทุกประเด็น แต่ในการสัมภาษณ์การถามคำถามสามารถที่จะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนในคำตอบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสามารถควบคุมทิศทางโครงสร้างของเนื้อหาให้เป็นเรื่องที่ต้องการทราบหรือปัญหาในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ต้องการรายละเอียดมากที่สุดในเรื่องที่ผู้ศึกษาต้องการและมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด (ดุษณีย์ ยศทอง, 2561) โดยแบบสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 2 ฉบับดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ คำถามในแบบสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเพื่อใช้ในการสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อใช้ในการสอบถามข้อมูลคำถามเกี่ยวกับการรับรู้และมุมมองที่มีต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และพฤติกรรมการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

2. แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) คำถามในแบบสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเพื่อใช้ในการสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อใช้ในการสอบถามข้อมูลกระบวนการและกิจกรรมที่ส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

การสังเกตแบบไม่มีสวนร่วม (Non-participant observation) คือการสังเกตพฤติกรรมที่ไม่ให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และเป็นการรวบรวมพฤติกรรมในหลายๆด้านจากผู้ถูกสังเกต เช่น ด้านพุทธิพิสัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หรือด้านปัญญา เป็นการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกทางด้านความรู้ ความคิดออกมา จากการพูดและการเขียนซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเกตเห็นได้ ด้านจิตพิสัยหรือด้านความรู้สึก รวมถึงคุณธรรมที่ผู้ถูกสังเกตจะแสดงออกมาทางการพูดและการปฏิบัติ จนทำให้ผู้วิจัยรับรู้ได้ด้วยการสังเกต และด้านทักษะพิสัยหรือด้านการปฏิบัติ ซึ่งผู้ถูกสังเกตจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยจะสามารถติดตามและสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ถูกสังเกตนั้นได้ และผู้วิจัยจะพิจารณาคุณภาพของผลงาน เพื่อนำข้อมูลนั้นไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2558) โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสังเกตพฤติกรรมพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์อยู่ห่าง ๆ โดยไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมใด ๆ และทำการจดบันทึกพฤติกรรมของพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ที่แสดงออกมา เป็นข้อความบรรยาย

Tiensawad (2019) อธิบายว่า ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยที่ต้องผ่านการตรวจสอบที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ แต่หากเครื่องมือวิจัยไม่มีความถูกต้องเหมาะสม ไม่มีคุณภาพที่ดีเพียงพอ ผลการวิจัยนั้นย่อมขาดความน่าเชื่อถือไม่เป็นที่ยอมรับและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยว่าสามารถใช้เก็บข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและเชื่อถือได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ปรับปรุงเครื่องมือให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาตามที่เห็นควร เพื่อให้เครื่องมือมีความถูกต้องและสมบูรณ์ และมีการนำเครื่องมือไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามแนวทางของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation)

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ซึ่งการสร้างคำถามมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ บันทึกเสียงเป็นหลักฐานในการเก็บข้อมูล ซึ่งเมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์ได้ตามเป้าหมาย แล้วจึงดำเนินการถอดข้อความจากการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่ตรงตามเกณฑ์ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งเป็นพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล (HR) จำนวน 2 คน และพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์พิจารณาและตอบแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นการสัมภาษณ์

2) การติดต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และได้แนะนำตัวเอง และสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเกณฑ์อีกครั้ง จากนั้นผู้วิจัยได้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยดังกล่าวสอบถามถึงความสมัครใจของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในการให้ข้อมูล และขออนุญาตบันทึกเสียง อธิบายถึงแบบสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ซักถามข้อสงสัยได้อย่างอิสระ หลักจากอธิบายข้อมูลต่าง ๆ แล้ว ผู้วิจัยขอให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ตอบคำถามตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดและได้นัดหมายวันเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เลือกวันเวลาที่ตนเองสะดวก และก่อนการสัมภาษณ์หนึ่งวันผู้วิจัยจะติดต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันการนัดหมายอีกครั้ง เพื่อให้ได้การดำเนินการสัมภาษณ์เป็นไปด้วยความราบรื่น

3) ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของการวิจัยประกอบด้วย เรื่องที่จะทำการศึกษาวิจัย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่จะได้รับ วิธีการดำเนินการวิจัย คำถามที่จะใช้สัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์ ระยะเวลาในการสัมภาษณ์โดยประมาณ การบันทึกเสียง และการวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลการศึกษา

การสังเกตแบบไม่มีสวนร่วม (Non-participant observation) ผู้วิจัยจะสังเกตพฤติกรรมของพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์อยู่ห่าง ๆ โดยไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมใด ๆ และสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ว่าปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ว่าเป็นไปตามที่ให้ข้อมูลไว้ในการสัมภาษณ์หรือไม่ เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะเข้าไปสังเกตการณ์ จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง

3.5 แนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ ทัศนคติ ความคิดเห็น

ความรู้สึก จากประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แต่ละบุคคลโดยตรง ซึ่งอาจมีความคล้ายหรือต่างกันได้ ผู้วิจัยจึงต้องนำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและตีความเนื้อหา สาระสำคัญ เพื่อนำมาอภิปรายและพรรณนาสรุปผลการศึกษาวิจัยต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้

เตรียมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจำแนกเป็นหัวข้อแยกตามประเด็น ดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

2) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่มีคำตอบไปในทิศทางเดียวกัน

3) การวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) ตามแนวทางของ (Braun & Clarke, 2006) โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการถอดเทป (Transcribe) เพื่อทำการสังเคราะห์และแยกแยะความหมายออกมาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยพิจารณาสิ่งที่เหมือนและแตกต่างกันของข้อมูล เพื่อจัดระบบข้อมูลและลดทอนข้อมูลที่ไม่จำเป็นออก (Data reduction) จากนั้นผู้วิจัยจะทำการตีความ (Interpret) โดยพยายามดึงความหมายออกมาจากข้อมูลที่มีอยู่และหาความเชื่อมโยงของข้อมูลที่ปรากฏ Ritchie J and Spencer L. (2002) จากกระบวนการตีความผู้วิจัยสามารถสร้างข้อสรุปจากปรากฏการณ์ที่มองเห็น แล้วหาข้อสรุปที่เชื่อมโยงหรือมีความสัมพันธ์กันกับข้อสรุปย่อยอื่น ๆ

4) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นอกจากผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์เนื้อหาในส่วนของรายละเอียดข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์เนื้อหาในเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือฯ แนวทางปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตมาเปรียบเทียบกับเอกสารที่ได้ทำการวิเคราะห์ไว้เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องในแต่ละประเด็น โดยการวิเคราะห์เนื้อหาอาจทำโดยการวัดการนับจำนวนถ้อยคำ การจำแนกประเภท หรือเปรียบเทียบก็ได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5) การนับความถี่ของข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นับจำนวนการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด สอดคล้องบางส่วน และไม่ทราบ ให้ทราบแนวโน้มของการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ว่ามีการรับรู้ในแต่ละประเด็นมากน้อยเพียงไร

6) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยผ่านการตีความ โดยการอภิปรายผลและการพรรณนาจากข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

7) นำเสนอข้อมูลผลการศึกษาวิจัยในเรื่องของการรับรู้และมุมมองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ว่าสอดคล้องกับมาตรการที่บริษัทฯกำหนดหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

3.5.2 การนำเสนอผลการวิจัย

1) การอภิปรายผล เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็นการแปลผลข้อค้นพบจากการวิจัยในลักษณะตีความและประเมินผล เพื่ออธิบายและยืนยันความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างข้อค้นพบกับสมมติฐานการวิจัย และอภิปรายเพื่อเชื่อมโยงระหว่างผลการวิจัยที่ได้กับผลการวิจัยที่ผ่านมาตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร การอภิปรายผลการวิจัยจะกระทำภายหลังจากทำการสรุปผล เรียกว่าเป็น “หัวใจของการวิจัย” ซึ่งการอภิปรายผลการวิจัยที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและรับรู้ในเนื้อหาสาระในสิ่งนั้น (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2547) การศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” ได้นำเสนอผลการวิจัยโดยการอภิปรายผล เพื่อให้ผู้อ่านได้มองเห็นภาพรวมของการศึกษาและผลลัพธ์จากการศึกษา เพื่อที่จะได้เข้าใจในเรื่องการรับรู้และมุมมองต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ ความคิดเห็น และประสบการณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อตอบโจทย์วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2) การพรรณนา เป็นการสะท้อนภาพความจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ข้อมูลที่ได้จะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ ความคิดเห็น จากประสบการณ์จริงของแต่ละบุคคลและในบริบทที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยต้องตีความออกมาเป็นนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ การพรรณนาจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจและเข้าถึงสิ่งที่ปรากฏในการวิจัยได้มาก

3.6 จริยธรรมในการทำงานวิจัยและการพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมในการทำงานวิจัยและการพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยได้นำหลักจริยธรรมการวิจัย (Research Ethics) มาใช้ประกอบในดำเนินการวิจัยตามหลักวิชาการที่เหมาะสม (อัศวิน แสงพิกุล, 2556) และได้กำหนดกรอบจริยธรรมในการวิจัยไว้ทั้งสิ้น 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 จริยธรรมในการทำงานวิจัย

1) ประเด็นของผู้วิจัย

1.1 ผู้วิจัยตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย โดยทำตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนงานวิจัย นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน ทำผลงานการวิจัยให้ดีที่สุด และเป็นไปตามที่กำหนดเวลา มีความรับผิดชอบต่องานวิจัยที่ดำเนินการอยู่

1.2 ผู้วิจัยควรมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่กำลังดำเนินงานวิจัย และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ การตีความหรือการสรุปผลที่ผิดพลาดอาจทำให้เกิดผลเสียต่องานวิจัยได้

1.3 ผู้วิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้ตอบแบบสอบสัมภาษณ์ โดยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนเกินไป ต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่ผู้ตอบแบบสอบสัมภาษณ์ โดยการไม่บีบบังคับและไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

1.4 ผู้วิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัย มีความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงเสมอว่าการมีอคติอาจส่งผลให้เกิดการได้รับข้อมูลที่ผิดพลาด และทำให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

1.5 ผู้วิจัยจะนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ โดยการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานทางวิชาการและสังคม ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงและไม่ใช้ผลงานวิจัยไปในทางที่มิชอบ

1.6 ผู้วิจัยต้องเคารพความคิดเห็นทางวิชาการจากผู้อื่น โดยการเปิดใจ พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล และยอมรับฟังสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

1.7 ผู้วิจัยมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ โดยมีจิตสำนักที่จะอุทิศความรู้ความสามารถ สติปัญญา ในการทำวิจัย เพื่อความเจริญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประชากรทั่วโลก

2) ประเด็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จะได้รับคำชี้แจ้งรายละเอียดจากผู้วิจัย เช่น วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ของการให้ข้อมูล การรักษาข้อมูล สิทธิในการปฏิเสธที่จะให้คำตอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และการมีสิทธิถอนตัวออกจากการสัมภาษณ์ได้ตลอดเวลา และให้ความยินยอม โดยสมัครใจก่อนที่จะให้สัมภาษณ์ และผู้วิจัยจะรักษาความลับความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ และมีการปิดบังชื่อของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงการวิจัยจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนทางร่างกายและจิตใจของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

3) ประเด็นการนำเสนอข้อมูล

เนื่องจากการสัมภาษณ์เป็นคำถามเพื่อให้แสดงความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และความคิดเห็น จากประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์โดยตรง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากการ

สัมภาษณ์ ไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย ไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ให้ข้อมูลโดยจะใช้เป็นรหัสหรือนามสมมติแทน ส่วนการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาเสนอเป็นภาพรวม และขอนำเสนอข้อมูลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ และหากต้องการยกประโยคที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนผลการศึกษาให้ชัดเจน ผู้ศึกษาได้ใช้รหัสมาอ้าง ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ รวมทั้งเมื่อสิ้นสุดการทำการศึกษาและสรุปผลการศึกษาเป็นรูปเล่มแล้ว ผู้ศึกษาจะทำลายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด (เบญจา ยอดดำเนิน-แอ็ตติกจ์, 2553)

3.6.2 การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกต ผลงานการศึกษาวิจัยจะต้องเผยแพร่สู่สาธารณะชน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน รายละเอียดการศึกษาและประโยชน์ของการศึกษาให้ผู้ให้ข้อมูลรับทราบ พร้อมขออนุญาต บันทึกเสียงขณะทำการสัมภาษณ์ รวมถึงแจ้งให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทราบถึงระยะเวลาในการสัมภาษณ์โดยประมาณ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์สามารถซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ ได้ และมีสิทธิ์ที่จะหยุดปฏิเสธ หรือถอนตัวจากการตอบแบบสัมภาษณ์ได้ทุกเวลา โดยการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นขณะถูกสัมภาษณ์ได้ ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูล ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีสิทธิที่จะไม่ตอบข้อคำถามนั้น ๆ

3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เท่านั้น ผลการวิจัยที่ได้จึงไม่สามารถนำไปอธิบายบริบทขององค์กรอื่น หรือในสถานการณ์ที่แตกต่างกันนั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และศึกษากระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยการสัมภาษณ์พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ว่ามีการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน อย่างไร และบริษัทมีกระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย อย่างไร

ในบทนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน แบ่งเป็น ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 2 พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีดังตารางต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 1 ข้อมูลรายบุคคลกลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

รหัส	เพศ	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	ประสบการณ์ทำงานที่บริษัท	ระยะเวลาสัมภาษณ์
A01	ชาย	52	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	5 ปี	23.06
A02	หญิง	40	ผู้ช่วยผู้จัดการทรัพยากรบุคคล และเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย	8 ปี	07.15

ตารางที่ 2 ข้อมูลรายบุคคลกลุ่มที่ 2 พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

รหัส	เพศ	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	ประสบการณ์ทำงานที่บริษัท	ระยะเวลาสัมภาษณ์
A03	ชาย	40	ดูแลงานสินค้าทั้งระบบ ขับรถโฟล์คลิฟท์ คณะกรรมการความปลอดภัย	10 ปี	09.50
A04	ชาย	30	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ลำดับที่ 1	10 ปี	05.16
A05	ชาย	29	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ลำดับที่ 2	6 ปี	06.13
A06	ชาย	40	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ลำดับที่ 3	10 ปี	07.20
A07	ชาย	42	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ลำดับที่ 2	8 ปี	05.59

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยการสัมภาษณ์และการสังเกตการ

คำถามหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

คำถามเกี่ยวกับกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัท

กลุ่มที่ 2 พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

หลังจากที่ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) และกลุ่มที่ 2 พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ ครบถ้วนทุกรายเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย รวมถึงสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ว่าปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ว่าเป็นไปตามที่ให้ข้อมูลไว้ในการสัมภาษณ์หรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการ มาวิเคราะห์ข้อมูลและทำการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

โดยผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่ได้จากการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และส่วนที่ 2 กระบวนการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน เป็นข้อมูลการรับรู้ตั้งแต่การรับรู้เอกสารคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานตามรายละเอียดใน บทที่ 2 การรับรู้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการขับรถโฟล์คลิฟท์ทั้งจากตนเองและพนักงานท่านอื่น การเข้าถึงนโยบายด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์ และการปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์ เป็นต้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) เปรียบเทียบความสอดคล้องของประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ 2) เปรียบเทียบความสอดคล้องของการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับเอกสารคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน 3) เปรียบเทียบความสอดคล้องทัศนคติความปลอดภัย และ 4) เปรียบเทียบความสอดคล้องพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประเด็น 1.1) เปรียบเทียบความสอดคล้องของประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ

ความสอดคล้องทั้งหมด (5 คน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า บริษัทฯ ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นภายในคลังสินค้าเลยภายใน 1 ปีที่ผ่านมา และไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ต่อเนื่องกันมา 5 ปีแล้ว ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“บริษัทของเราเป็น zero accident ต่อเนื่องกันเข้าปีที่ 5”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“เราเคยเกิดอุบัติเหตุครั้งนึง ซึ่งนานมาแล้ว ประมาณ 5 ปีที่แล้ว”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเลย ภายใน 1 ปีที่ผ่านมา”

A03 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ภายใน 1 ปี ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ แต่เมื่อ 5-6 ปี ที่แล้วเคยเกิดอุบัติเหตุ
โดยเกิดจากการประมาทของพนักงานควบคุมสต็อคด้านล่าง
ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับรถโฟล์คลิฟท์ แล้วกระโดดขึ้นรถ
ทำให้ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย”

A04 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเลย”

A05 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

“ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น”

A06 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น”

A07 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

ประกอบกับผลจากการสังเกตการณ์ภายใน 2 ชั่วโมง พบว่าไม่พบการเกิดอุบติเหตุ ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ เฉียด เฉี่ยว ชน จนทำให้เกิดการบาดเจ็บ ทรัพย์สินเสียหาย หรือเสียชีวิตแต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ชัดเจน

ประเด็น 1.2) เปรียบเทียบความสอดคล้องของการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับเอกสารคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

ประเด็นย่อย 1.2.1 การรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ

เป็นการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ เช่น ห้ามบรรทุกคนบนพาเลท คาดเข็มขัดนิรภัย จำกัดความเร็วตามที่กำหนด (8, 10 กม/ชม.) ห้ามใช้รถแทนลิฟท์ยกคน ห้ามจอดรถบนพื้นที่ลาดเอียง เป็นต้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 10 ปี จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 6 - 8 ปี

ความสอดคล้องบางส่วน (5 คน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับรู้ถึงกฎของพนักงานขับรถ F/L โดยส่วนใหญ่รับรู้ถึงหัวข้อหลัก ๆที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยขณะขับรถ แต่จำรายละเอียดไม่ได้ครบทั้ง 16 ข้อ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“มีหลักปฏิบัติงานก่อนขับรถ ระหว่างปฏิบัติงาน
และหลังปฏิบัติงาน”

A03 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีครับ แต่จำได้ไม่ทั้งหมด ประมาณ 3 ข้อ”

A04 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มี แต่จำได้ไม่หมด แต่หลักๆที่จำประมาณ 3 ข้อ
ข้อใหญ่มีประมาณ 8 ข้อ แต่ผมยังไม่ได้ทบทวน
เดี่ยวอาจจะต้องกลับไปทบทวน เดี่ยวหัวหน้าจะมีสอบถาม”

A05 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

“มี ในส่วนการขับรถโฟร์คลิฟท์ของบริษัทจะมีข้อกำหนดอยู่ 6 ข้อใหญ่ ๆ ความปลอดภัยของพนักขับรถโฟร์คลิฟท์ การขึ้นรถท่าทางขณะเคลื่อนรถ ไม่ควรหยอกล้อ เล่นกัน และการตัดสินค้า วางสินค้า การยกงาควรยกระดับไหน ไม่ควรยกสูง และลักษณะการจอดรถ”

A06 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีประมาณ 5 ข้อ คือ ก่อน ระหว่าง และหลังขับรถ”

A07 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

ประเด็นย่อย 1.2.2 การรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์

เป็นการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ เช่น การตรวจระดับน้ำในหม้อน้ำ ตรวจระดับน้ำมันเครื่อง และน้ำมันเชื้อเพลิง ตรวจการทำงานของระบบเบรค ตรวจสภาพยางและลมยาง เป็นการตรวจการทำงานของอุปกรณ์บังคับการยกและลงของงา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 10 ปี จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 6 - 8 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความสอดคล้องบางส่วน (5 คน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับรู้ถึงการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ โดยส่วนใหญ่รับรู้หลัก ๆ เกี่ยวกับการตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ก่อนและหลังใช้งาน แต่จำรายละเอียดไม่ได้ครบทั้ง 9 ข้อ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“มีการตรวจสอบ ก่อนจะขับรถแต่ละคัน ต้องดูว่าระดับเชื้อเพลิงอยู่ในระดับไหน
และตรวจสอบดู ว่ามีร่องรอย เฉี่ยวชนเสียหายหรือไม่ ส่วนการตรวจสอบหลังการขับรถ
จะต้องดูหมอนรองล้อว่าเรียบร้อยหรือไม่ มีแบบฟอร์มตรวจสอบสภาพรถ
ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน”

A03 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีการตรวจสอบตามแบบฟอร์มของบริษัท”

A04 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีการตรวจสอบสภาพก่อนเริ่มงาน เช็คลิสต์ของรถเช่น ตรวจดูเชื้อเพลิง
น้ำมันเครื่อง มีจุดไหนชำรุด รถสามารถใช้งานได้ปกติหรือเปล่า
จะมีการตรวจเช็คก่อนเริ่มงาน”

A05 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีการเช็คความพร้อมของรถ สภาพของรถ ระบบเบรค
ระบบการยกงา ก่อนปฏิบัติหน้าที่หรือก่อนการใช้รถ”

A06 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีการตรวจสอบสภาพรถก่อนและหลังใช้งาน
ตรวจสอบในบริเวณจุดจอดรถ”

A07 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประเด็น 1.3) เปรียบเทียบความสอดคล้องของทัศนคติความปลอดภัย

ความสอดคล้องทั้งหมด (5 คน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติความปลอดภัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 คน ให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า ถ้าพนักงานทุกคนปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ก็จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุได้ และลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความปลอดภัยให้แก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้างได้อีกด้วยแต่ในทางกลับกัน หากพนักงานทุกคนไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบ ก็จะเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“ถ้าเราทำตามคู่มือและกฎระเบียบ ก็จะไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น
ซึ่งผมก็ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบทุกครั้งในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์”

A03 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ถ้าเราปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุได้”

A04 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

“ถ้าเราปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย
ในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัดก็จะมีความปลอดภัยในตัวเราและคนรอบข้าง”

A05 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“การปฏิบัติตามคู่มือมันก็ย่อมทำให้ไม่เกิดอุบัติเหตุ
เพราะว่าตามคู่มือปฏิบัติได้ระบุอยู่แล้วว่า
ลักษณะการทำงานแบบไหนที่มีความเสี่ยง หรือไม่มีความเสี่ยง”

A06 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“การปฏิบัติตามคู่มือจะทำให้ไม่เกิดอุบัติเหตุ
แต่ถ้าเราไม่ปฏิบัติตามคู่มือก็จะมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ”

A07 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

ประเด็น 1.4) เปรียบเทียบความสอดคล้องของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย

ความสอดคล้องทั้งหมด (5 คน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 คน มีการปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“ปฏิบัติตามคู่มือฯ และกฎระเบียบด้านความปลอดภัย
ในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์”

A03 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์
อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังได้รับข้อมูลประชาสัมพันธ์จากฝ่ายบุคคลเรื่อย ๆ
จึงช่วยให้เรารู้สึกมั่นใจในการขับขี่มากขึ้น”

A04 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัด
ถ้าเราปฏิบัติตามคู่มือ ก็จะไม่เกิดอันตรายหรือเกิดอุบัติเหตุ”

A05 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัด
ถ้าเราปฏิบัติตามคู่มือ มันจะช่วยอย่างมากไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ”

A06 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัด
รวมถึงมีการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้จัดการคลังสินค้าที่มีการประชุมก่อนเข้างานทุกเช้า”

A07 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

แต่อย่างไรก็ตาม ผลจากการสังเกตการณ์ภายใน 2 ชั่วโมง พบว่า ยังมีการละเลย ไม่ใส่ใจ และมีพฤติกรรมบางอย่างที่พนักงานผู้ขับขี่รถโฟร์คลิฟท์ไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เช่น ไม่สวมหมวกนิรภัย ไม่จอดรถในจุดจอด ไม่สวมเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ทั้งนี้การที่พนักงานจะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยนั้นขึ้นอยู่กับทางผู้จัดการหรือหัวหน้างาน เช่น เมื่อพนักงานปฏิบัติผิดกฎระเบียบก็ไม่ลงโทษตามกฎที่กำหนดไว้ แต่เช่นนี้อาจทำให้กฎระเบียบที่มีนั้นไม่สามารถบังคับใช้ได้จริงและพนักงานคนอื่น ๆ ก็อาจจะทำผิดกฎระเบียบไปด้วยได้ และคิดว่าการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ไม่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ

ประเด็น 1.5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมสนับสนุนหรือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (3 คน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนหรือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“ต้องจัดให้มีการจัดอบรมปฏิบัติตามคู่มือความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์
อย่างเคร่งครัด โดยการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง หรือว่าการให้ความรู้เพิ่มเติม
เกี่ยวกับการขับรถโฟร์คลิฟท์ในคลังสินค้า”

A05 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“อยากให้เพิ่มเติมโดยการไปดูงานเกี่ยวกับความปลอดภัยของกระทรวงแรงงาน
เนื่องจากผมเคยไปดูมา และอยากให้น้อง ๆ ไปดูด้วย”

A07 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“อาจจะทำกิจกรรมให้พนักงานในคลังสินค้าเกิดการตระหนักมากขึ้น
โดยการกระตุ้นหรือให้พนักงานเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความตระหนัก
ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุมากขึ้น เช่น สัปดาห์ความปลอดภัย”

A06 ผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เหลือ 2 คน ได้ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. กระบวนการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่นโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายและกฎระเบียบ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและกฎระเบียบความปลอดภัย (รถโฟล์คลิฟท์) และติดประกาศอย่างชัดเจนไว้ด้านหน้าคลังสินค้าของบริษัทเพื่อสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับ ต่อมาได้กำหนดโครงสร้างบริหารความปลอดภัย ประกาศแต่งตั้งที่ปรึกษามาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความชำนาญพิเศษในเรื่องรถโฟล์คลิฟท์ และเชี่ยวชาญในการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ คปอ. โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“มีนโยบายและกฎระเบียบเกี่ยวกับรถโฟล์คลิฟท์ เราตระหนักและให้ความสำคัญมาโดยตลอด หลังจากเกิดอุบัติเหตุรถโฟล์คลิฟท์ทับนิ้วเท้าพนักงานแตก เราได้มีการเชิญที่ปรึกษาที่มีความชำนาญงานด้านการการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรถโฟล์คลิฟท์ เพราะว่าบริษัทเราไม่ได้ทำงานกับเครื่องจักรอะไรมากมาย จะมีหลัก ๆ แต่รถโฟล์คลิฟท์ กับเครนในคลังสินค้า

ก็เลยเน้นย้ำเรื่องตรงนี้ หลังจากที่เชิญที่ปรึกษามา ที่ปรึกษาได้มีการวางมาตราการต่าง ๆ ไว้ ประกอบกับเรามีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว ซึ่งทั้ง 2 คณะนี้ทำงานร่วมกัน และผู้บริหารก็ตระหนักและให้ความร่วมมือ สนับสนุนงบประมาณต่าง ๆ จนทำให้มาตรการป้องกันความเสี่ยงค่อนข้างจะประสบความสำเร็จ หลังจากนั้นมา ก็ไม่มีเรื่องของอุบัติเหตุเกิดขึ้นอีกเลย”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“บริษัทมีนโยบายและกฎระเบียบด้านมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานเกี่ยวกับรถโฟล์คลิฟท์สำหรับพนักงานค่ะ”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

2.2 การจัดอบรม ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานบริษัท ฯ มีการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ด้านความปลอดภัย ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้พนักงานเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิค คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับพนักงานผู้ที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ มีตั้งแต่การจัดอบรมขั้นพื้นฐานก่อนที่จะเริ่มทำงาน ไปจนถึงการอบรมการใช้มือชี้ปากย้ำเกี่ยวกับการใช้รถโฟล์คลิฟท์และงานยกสิ่งของทุกประเภท โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“มีการจัดอบรมตั้งแต่ภาพรวมจนถึงรถโฟล์คลิฟท์ ภาพรวมเรามีการจัดอบรบทั้งระดับเลาเทิร์น เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาจัดอบรมภายในให้เป็นหลักสูตรของกระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน และมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร หลังจากเรามีการจัดอบรมพื้นฐานด้านความรู้ความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมแล้ว เราก็ย่อยมาจนถึงรถโฟล์คลิฟท์ มีการจัดอบรมให้กับผู้ที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ทุกคน ซึ่งเน้นย้ำว่ามีการจัดอบรมขั้นพื้นฐานให้กับผู้ที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ทุกคนก่อนที่จะเริ่มทำงาน แต่จะมีการเว้นช่วงการจัดอบรมไป ในช่วงโควิดสักพักหนึ่ง”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีค่ะ เดี่ยวขอนำส่งบันทึกการขออนุมัติฝึกอบรม ความปลอดภัยด้านการขับรถโฟล์คลิฟท์ พร้อมกับรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

2.3 การจัดทำแผนงาน การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมกิจกรรมด้านความปลอดภัยและการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน คณะกรรมการความปลอดภัยของบริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนงานและงบประมาณประจำปี สำหรับงบประมาณนั้น บริษัทฯ ยังได้จัดสรรงบประมาณด้านความปลอดภัย จำนวน 490,000 บาท โดยแบ่งเป็นงบประมาณด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยและการจัดการพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 360,000 บาท ซึ่งมีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) อุปกรณ์ซ่อมบำรุงรถโฟล์คลิฟท์ และอุปกรณ์ป้องกันอื่น ๆ เช่น ดับเพลิง และงบประมาณด้านการจัดการฝึกอบรม และกิจกรรมอื่น ๆ อีกจำนวน 90,000 บาท โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“เรามีคณะกรรมบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการความปลอดภัย เขาก็จะเขียนแผนงานของเขาไว้ และในแผนงานก็กำหนดมาด้วยว่าจะของบประมาณเท่าไหร่
ปีที่ผ่านมาเราให้งบประมาณเขาที่จำนวน 490,000 บาท โดยแบ่งเป็นหมวด ดังนี้
หมวด 1 เป็นนโยบายและแผน
หมวด 2 เป็นการจัดทำข้อมูล และคู่มือการปฏิบัติงานออกแบบทบทวน
หมวด 3 เป็นอุปกรณ์เรื่องความปลอดภัยและการจัดการพื้นที่ในการทำงาน มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) อุปกรณ์ซ่อมบำรุงรถโฟล์คลิฟท์ และอุปกรณ์ป้องกันอื่น ๆ เช่น ดับเพลิง แต่เน้นหนักไปที่รถโฟล์คลิฟท์ ส่วนนี้ใช้งบประมาณมากที่สุด จำนวน 360,000 บาท
หมวด 4 เป็นเรื่องของการตรวจตรา เฝ้าระวัง ความปลอดภัย หมวด 5 เป็นเรื่องของการอบรม และกิจกรรมอื่น ๆ จำนวน 90,000 บาท และหมวด 6 เป็นเรื่องอื่น ๆ”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีค่ะ ด้วยหน้าที่ของเลขานุการคณะกรรมการความปลอดภัย ก็จะมีแผนงานประจำปี ซึ่งของปีนี้จะได้งบประมาณมาจำนวน 490,000 บาท ก็จะอยู่ในแผนงานของปีนี้เลย”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

2.4 จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานส่วนบุคคล บริษัทฯ ได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทุกคน โดยมีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่มีมาตรฐานและคุณ ภาพเหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนพนักงาน โดยพิจารณาเลือกใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งมีทั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายขั้นพื้นฐานและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเฉพาะงาน คือ หมวกนิรภัย เสื้อนิรภัย รองเท้านิรภัย เข็มขัดนิรภัย เป็นต้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“เราตั้งไว้เป็นสวัสดิการ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้า
ต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล เน้นย้ำว่าต้องมีตั้งแต่หัวจรดเท้า
ตั้งแต่หมวกนิรภัย เสื้อ ชุด รองเท้าเซฟตี้ ต้องมีครบถ้วนหมด
เป็นสวัสดิการประจำที่เราให้กับพนักงาน”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“มีค่ะ มีเป็นอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ซึ่งได้อยู่ในแผนของ
คณะกรรมการความปลอดภัย ที่จะต้องจัดเตรียมให้พนักงานตามแผนนี้อยู่แล้ว”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.5 การประชาสัมพันธ์ความปลอดภัย บริษัทฯใช้ 2 ช่องทางหลัก ๆ ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยไปยังพนักงาน ได้แก่ ช่องทางแรกเป็นการประชาสัมพันธ์ผ่าน Mr.สัมพันธ์ ซึ่งเป็นอีเมลสำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท เพื่อสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง ส่วนอีกช่องทางหนึ่งเป็นการจัดบอร์ดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หลักปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ข้อกำหนดกฎระเบียบต่างๆ การแต่งกาย รวมถึงมีการติดรูปภาพอุบัติเหตุในการทำงาน ความสูญเสียจากอุบัติเหตุ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความระมัดระวัง ป้องกัน ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานมากขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“คณะกรรมการความปลอดภัย มีการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ แต่อย่างที่ว่า 2-3 ปีที่ผ่านมา

มีเรื่องของโควิด จริงๆเรามีกิจกรรมที่ทำในพื้นที่เยอะ และตั้งใจว่าจะส่งพนักงานไปดูสัปดาห์ความปลอดภัย อะไรต่าง ๆ แต่ที่ผ่านมาทั้งภายในหรือภายนอกเองไม่ได้มีการจัดกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม แต่เราก็ไม่ทิ้ง เพราะว่าเราตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย และมาตราการป้องกันความเสี่ยง โดยเรามีการแบ่งกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ โดยเรามี 2 ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ ช่องทางแรก ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เรามีอีเมลที่เข้าถึงพนักงานทุกคน และตั้งเป็นช่องทางการสื่อสารชื่อ Mr.สัมพันธ์ จะลงข่าวประชาสัมพันธ์เรื่องต่าง ๆ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยด้วย ส่วนอีกช่องทางหนึ่งเป็นบอร์ดกิจกรรม ซึ่งบอร์ดกิจกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้า จะติดอยู่ตรงทางเข้าก่อนที่จะเข้าทำงาน เราจะติดข้อมูลสำคัญ ๆ เช่น หลักปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ข้อกำหนดกฎระเบียบ จะเข้างานต้องปฏิบัติอย่างไร อุปกรณ์ เครื่องแต่งกาย รวมถึงมีการให้เห็นรูปภาพความสูญเสีย หากไม่ป้องกัน ไม่ระมัดระวังในการทำงาน มีการนำภาพการเกิดอุติเหตุต่าง ๆ มาติด เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความระมัดระวังในการป้องกันความเสี่ยงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ของเรามีการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ตรงด้านหน้าทางเข้า ของคลังสินค้า และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งส่งเป็นหัวข้อ Mr.สัมพันธ์ ส่งไปทางอีเมลให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.6 รายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและการติดตามผลประจำวัน บริษัทฯให้ความสำคัญกับการจัดระบบด้านความปลอดภัย โดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน ตอนเช้าและตอนเที่ยงก่อนเริ่มทำงานทุกวัน จะมีการประชุมเพื่อชี้แจงงานและเน้นย้ำเรื่องความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง พนักงานต้องมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรก่อนเริ่มทำงาน เช่น รถโฟล์คลิฟท์ และรักษาความสะอาดของพื้นที่ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น แสงสว่าง เสียง ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“เรื่องรายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน

มีส่วนการติดตามผลประจำวัน เท่าที่ทราบ เหมือนเขาจะมี
การประชุมกันก่อน ที่จะให้พนักงานเข้าทำงาน ช่วงเช้า ช่วงเที่ยง”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“ของเราจะเป็นแบบสำรวจความเสี่ยง การติดตามผล
จะต้องดูอีกครั้งหนึ่งว่า จะนำเข้าให้คณะกรรมการฯ เพื่อให้ออกมาเป็นแบบประจำวันได้ไหม”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

2.7 รายงานอุบัติเหตุพร้อมการติดตามมาตรการแก้ไข กรณีเกิดอุบัติเหตุขึ้นในบริษัทไม่ว่าอุบัติเหตุนั้นจะทำให้พนักงานเสียชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บ เกิดความเสียหายหรือไม่ก็ตาม ผู้ที่จะเข้าไปตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุต้องเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น ในเบื้องต้นต้องทำการตรวจสอบความเสียหายและตรวจสอบความปลอดภัยของพื้นที่ที่เกิดเหตุเพื่อประเมินสถานการณ์ก่อนเข้าไปสู่กระบวนการการสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลรายละเอียด โดยทำการสอบสวนหาข้อเท็จจริงและวิเคราะห์หาสาเหตุของอุบัติเหตุ โดยในการสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ เช่น หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกแล้วแต่กรณีเพื่อรวบรวมข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุมากำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกัน หรือแก้ไขไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก ภายหลังจากที่มีการตรวจสอบเหตุการณ์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแล้ว ต้องมีการนำผลของการตรวจสอบ ณ สถานที่เกิดอุบัติเหตุ ที่มีการสอบสวน หรือการค้นหาทางเทคนิควิธีการ เพื่อหาสาเหตุ โดยนำผลนั้นมาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาวางแนวทางหรือวิธีป้องกันไม่ให้เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในบริษัท การรายงานอุบัติเหตุเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยตรง โดยต้องรายงานตรงถึงผู้บริหาร และให้กรรมการตรวจสอบรายงานถึงผู้บริหารทราบโดยทันที เพื่อให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนทันต่อ สถานการณ์ และภายหลังจากเกิดอุบัติเหตุแล้ว ให้ตรวจสอบวิเคราะห์สาเหตุแล้วรายงานตามแบบฟอร์มการบันทึกอุบัติเหตุต่อไป โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“มีรายงานอุบัติเหตุ แต่เป็นการมีเมื่อนานมาแล้ว จากการเกิดอุบัติเหตุรถโฟล์คลิฟท์ทับนิ้วเท้าพนักงานแตก ที่เรียนแจ้งไปตั้งแต่ข้อที่ 1 เราก็มีการรายงาน เพราะกฎหมายกำหนดด้วยว่าต้องรายงาน และหลังจากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ทางเรามีการตั้งคณะกรรมสอบสวนข้อเท็จจริง

ว่าเกิดอะไร ประกอบกับการทำรายงานด้วย ว่าเป็นอย่างไร ที่ถามว่ามีรายงานอุบัติเหตุหรือไม่ สรุปคือ มีทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และรูปแบบการจัดทำรายงานอุบัติเหตุ พร้อมมีการวางมาตรการไว้ และมีอยู่ในข้อเสนอแนะว่า จะต้องติดตามและมีมาตรการแก้ไขอย่างไร”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

“เราเคยเกิดอุบัติเหตุครั้งนึง ซึ่งนานมาแล้ว ประมาณ 5 ปีที่แล้ว ได้มีการสอบสวนจากคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง และมีการติดตาม แก้ไข ปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุนั้น ๆ”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

2.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การที่จะทำให้มาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องมีที่ปรึกษามาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความชำนาญงานและเชี่ยวชาญ และคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ คปอ. เนื่องจากมีบทบาทความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุในการทำงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุลดลง และเกิดการร่วมมือของทุกภาคส่วนในองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างจริงจังและยั่งยืน และต้องปลูกฝังให้พนักงานเล็งเห็นถึงความปลอดภัยในทุกๆด้าน ทั้งนี้พนักงานก็มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพนักงานจะต้องเคารพและปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ โดยเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่บริษัทจัดขึ้น เช่น การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการรับรู้ที่จะนำไปสู่การตระหนักรู้ว่าการทำงานที่มีความปลอดภัย มีผลดีอย่างไร ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และนำไปสู่การร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของบริษัท โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า

“อย่างแรกเลย ต้องมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการความปลอดภัย คณะเหล่านี้ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นผู้ที่มีความชำนาญงาน เชี่ยวชาญ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนที่เขามีมาตรฐาน อย่างที่ปรึกษาของบริษัทเรา บางท่านมาจากญี่ปุ่น

ซึ่งเขาตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรการป้องกันความเสี่ยง เพราะเขารู้ดีว่าการป้องกันดีกว่าการแก้ไข การแก้ไขนั้นยาก ผลเสียเยอะมากทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การสูญเสียอวัยวะ การเสียชีวิต ไม่อยากให้เกิดขึ้น ขอเสนอแนะว่า ขอให้ดำเนินการตามมาตรการที่เขาวางไว้ พนักงานทุกคนจะต้องรับรู้ ทั้งจากที่บริษัทส่งเสริมในกิจกรรมต่าง ๆ และทั้งจากที่บริษัทให้ฝึกอบรม ซึ่งการรับรู้จะนำไปสู่การตระหนักรู้ และนำไปสู่การร่วมมือ ถ้ารับรู้แล้วร่วมมือ ผมเชื่อว่าตัวเลขอุบัติเหตุจะเป็น zero accident โดยบริษัทของเราเป็น zero accident ต่อเนื่องกันเข้าปีที่ 5 หลังจากที่เราดำเนินตามมาตรการนั้น และจะดำเนินการตามมาตรการต่อไป และจะต้องการกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญอยู่ตลอดเวลา”

A01 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

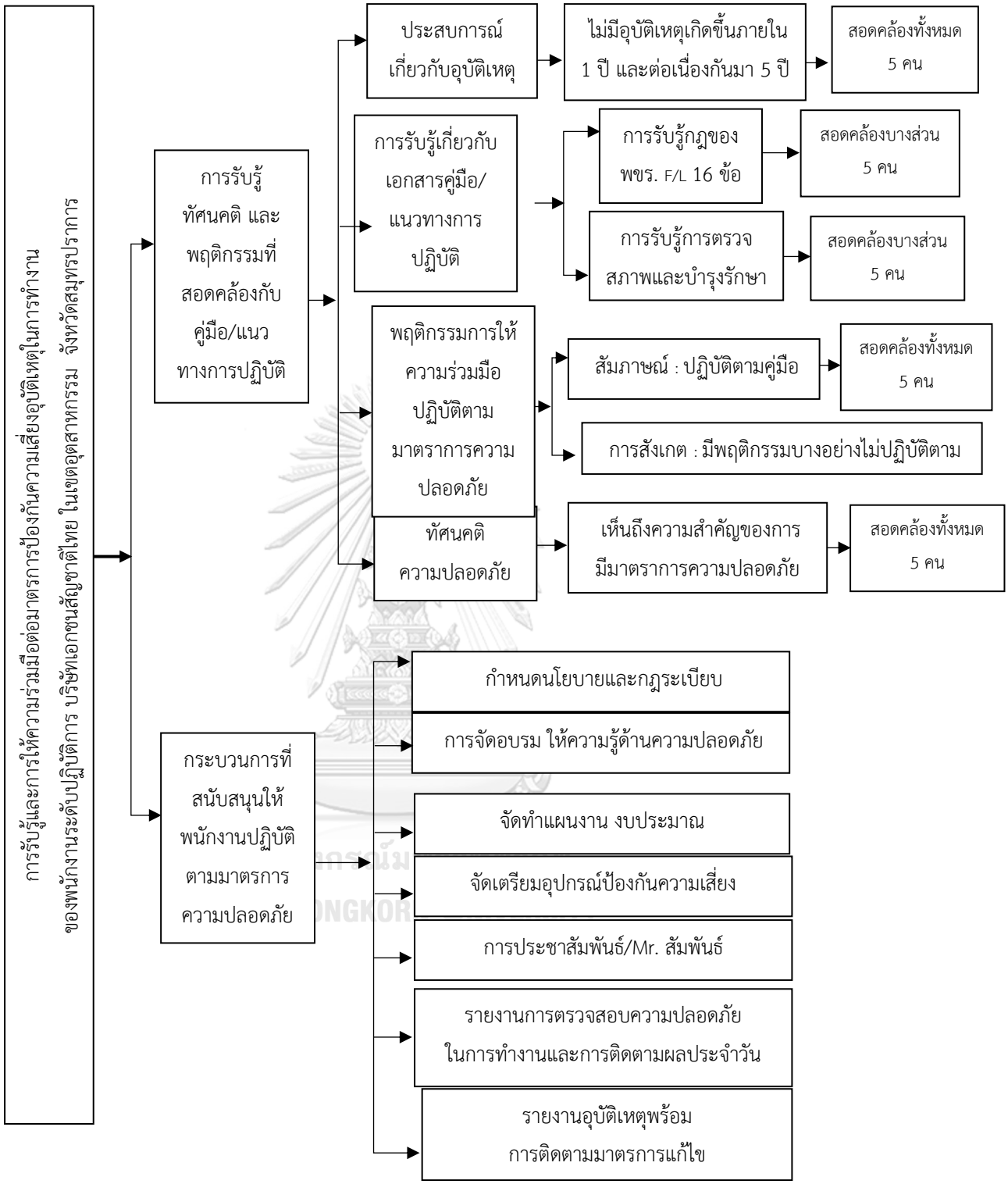
“ต้องปลูกฝังให้พนักงานเห็นว่าการทำงานที่ปลอดภัย จะทำให้เราทำงานได้มีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัย อาจจะต้องให้ความรู้ อบรม หรือประชาสัมพันธ์ ว่าการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรือการทำงานที่ปลอดภัย ถูกต้องตามขั้นตอน มันดีต่อการทำงานและดีต่อตัวพนักงานเอง”

A02 แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)

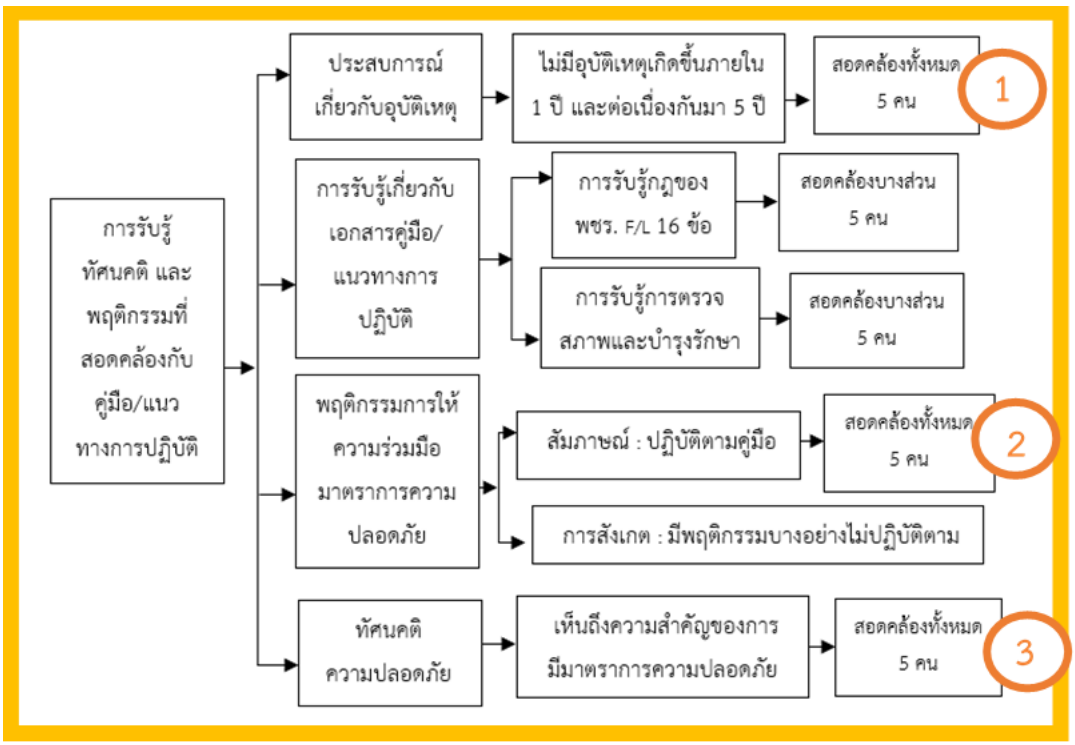
สัมภาษณ์ 8 พฤศจิกายน 2565

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากข้อมูลด้านบนสามารถสรุปเป็นแผนภาพเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้น ได้ดังนี้



รูปภาพที่ 8 ธีมสรุปการสัมภาษณ์



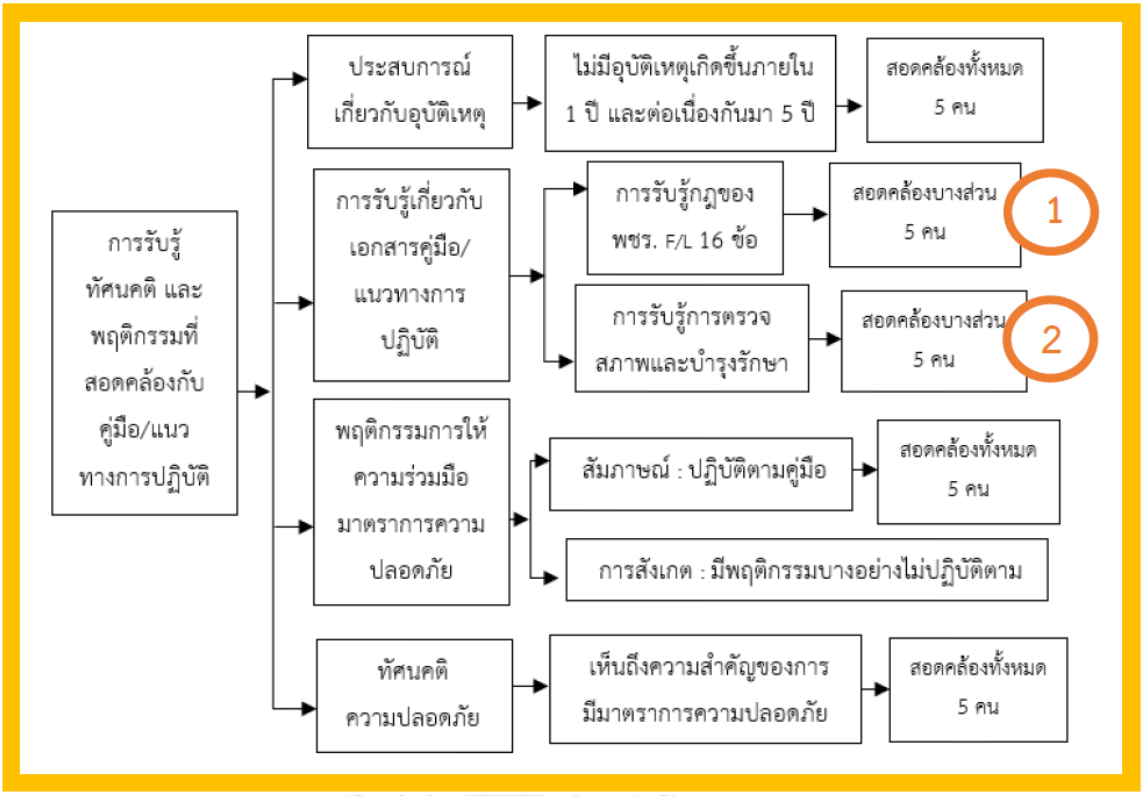
รูปภาพที่ 9 ลำดับที่มีความสอดคล้องทั้งหมด

จากภาพที่ 2 ลำดับที่มีความสอดคล้องทั้งหมด

1. ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องทั้งหมด จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด)

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมาตราการความปลอดภัย มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องทั้งหมด จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด)

3. ทัศนคติความปลอดภัย มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องทั้งหมด จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด)



รูปภาพที่ 10 ลำดับที่มีความสอดคล้องบางส่วน

จากภาพที่ 2 ลำดับที่มีความสอดคล้องบางส่วน

1. การรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องบางส่วน จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด)

2. การรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องบางส่วน จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ และการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ ตามด้านบนที่รับรู้สอดคล้องบางส่วน เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่าน มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ในระยะเวลาที่แตกต่างกัน อีกทั้งในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ มีลำดับที่ในการขับ โดยผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ลำดับที่ 1 เป็นผู้ขับขี่หลัก และผู้ขับขี่ลำดับ 2 และ 3 เป็นผู้ช่วย หากผู้ขับขี่ลำดับที่ 1 ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถึงจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในการขับขี่ จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ไม่นานหรือไม่ได้ขับขี่รถโฟลค์ลิฟท์บ่อยครั้ง อาจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ และการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ในรายละเอียดบางส่วนหรือจำไม่ได้ทั้งหมด

จากข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ที่มีการรับรู้ A06 เป็นผู้ขับขี่ลำดับที่ 3 มีประสบการณ์ 10 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ มากกว่าคนอื่น ขณะที่ A04 เป็นผู้ขับขี่ลำดับที่ 1 มีประสบการณ์ 10 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์มากกว่าคนอื่น ดังนั้นสามารถนำมาเป็นข้อสรุปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์นาน 10 ปี จะรับรู้มากกว่าคนอื่น แต่ก็ไม่ครบทุกข้อ ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านอื่นที่มีประสบการณ์ 6 - 8 ก็มีการรับรู้สอดคล้องบางส่วนเกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ และการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ แต่อาจจะไม่รับรู้เท่าผู้ที่มีประสบการณ์นาน 10 ปี

ข้อค้นพบรายบุคคล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

ตารางที่ 3 ข้อมูลจาก A03 เพศชาย อายุ 40 ปี

ลำดับ	เรื่อง	สอดคล้องทั้งหมด	สอดคล้องบางส่วน	ไม่ทราบ
1.	ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ	✓	-	-
2.	การรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ	-	✓	-
3.	การรับรู้ตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ	-	✓	-
4.	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	-	-
5.	ทัศนคติความปลอดภัย	✓	-	-
6.	ข้อเสนอแนะ	-	-	✓
รวม		3	2	1
ร้อยละ		50.00	33.33	16.67

จากตารางการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด จำนวน 3 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ของการรับรู้ทั้งหมด การรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของการรับรู้ทั้งหมด และไม่ทราบ จำนวน 1 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 16.67 ของการรับรู้ทั้งหมด

ตารางที่ 4 ข้อมูลจาก A04 เพศชาย อายุ 30 ปี

ลำดับ	เรื่อง	สอดคล้องทั้งหมด	สอดคล้องบางส่วน	ไม่ทราบ
1.	ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ	✓	-	-
2.	การรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ	-	✓	-
3.	การรับรู้ตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ	-	✓	-
4.	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	-	-
5.	ทัศนคติความปลอดภัย	✓	-	-
6.	ข้อเสนอแนะ	-	-	✓
รวม		3	2	1
ร้อยละ		50.00	33.33	16.67

จากตารางการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด จำนวน 3 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ของการรับรู้ทั้งหมด การรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของการรับรู้ทั้งหมด และไม่ทราบ จำนวน 1 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 16.67 ของการรับรู้ทั้งหมด

ตารางที่ 5 ข้อมูลจาก A05 เพศชาย อายุ 29 ปี

ลำดับ	เรื่อง	สอดคล้องทั้งหมด	สอดคล้องบางส่วน	ไม่ทราบ
1.	ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ	✓	-	-
2.	การรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ	-	✓	-
3.	การรับรู้ตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ	-	✓	-
4.	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	-	-
5.	ทัศนคติความปลอดภัย	✓	-	-
6.	ข้อเสนอแนะ	✓	-	-
รวม		4	2	-
ร้อยละ		66.67	33.33	-

จากตารางการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของการรับรู้ทั้งหมด และการรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของการรับรู้ทั้งหมด

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ข้อมูลจาก A06 เพศชาย อายุ 40 ปี

ลำดับ	เรื่อง	สอดคล้องทั้งหมด	สอดคล้องบางส่วน	ไม่ทราบ
1.	ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ	✓	-	-
2.	การรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ	-	-	-
3.	การรับรู้ตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ	-	-	-
4.	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	-	-
5.	ทัศนคติความปลอดภัย	✓	-	-
6.	ข้อเสนอแนะ	✓	-	-
รวม		4	2	-
ร้อยละ		66.67	33.33	-

จากตารางการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของการรับรู้ทั้งหมด และการรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของการรับรู้ทั้งหมด

ตารางที่ 7 ข้อมูลจาก A07 เพศชาย อายุ 42 ปี

ลำดับ	เรื่อง	สอดคล้องทั้งหมด	สอดคล้องบางส่วน	ไม่ทราบ
1.	ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ	✓	-	-
2.	การรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ	-	-	-
3.	การรับรู้ตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ	-	-	-
4.	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	-	-
5.	ทัศนคติความปลอดภัย	✓	-	-
6.	ข้อเสนอแนะ	✓	-	-
รวม		4	2	-
ร้อยละ		66.67	33.33	-

จากตารางการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของการรับรู้ทั้งหมด และการรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของการรับรู้ทั้งหมด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 8 จำนวนการรับรู้โดยแยกเป็นแต่ละประเด็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

ลำดับ	เรื่อง	สอดคล้องทั้งหมด	สอดคล้องบางส่วน	ไม่ทราบ
1.	ประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ	5 คน (100%)	-	
2.	การรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ	-	5 คน (100%)	
3.	การรับรู้ตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถ	-	5 คน (100%)	
4.	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	5 คน (100%)	-	
5.	ทัศนคติความปลอดภัย	5 คน (100%)	-	
6.	ข้อเสนอแนะ	3 คน (60%)	-	2 คน (40%)

จากตาราง จำนวนการรับรู้โดยแยกเป็นแต่ละประเด็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน รายละเอียดดังนี้ เรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุ มีการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการรับรู้ทั้งหมด เรื่องการรับรู้กฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ มีการรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการรับรู้ทั้งหมด เรื่องการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ มีการรับรู้ที่สอดคล้องบางส่วน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการรับรู้ทั้งหมด เรื่องพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการรับรู้ทั้งหมด เรื่องทัศนคติความปลอดภัย มีการรับรู้ที่สอดคล้องทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการรับรู้ทั้งหมด เรื่องข้อเสนอแนะมีความคิดเห็นที่สอดคล้องทั้งหมด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ของการรับรู้ทั้งหมด ไม่ทราบหรือไม่มีข้อเสนอแนะ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของการรับรู้ทั้งหมด

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การรับรู้และการให้ความร่วมมือต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน และกระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ รูปแบบของการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นรูปแบบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล (HR) จำนวน 2 คน และพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ จำนวน 5 คน

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ และกระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทฯ และพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

5.1.1 การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ของพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) เปรียบเทียบความสอดคล้องของประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ 2) เปรียบเทียบความสอดคล้องของการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับเอกสารคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการ

ทำงาน 3) เปรียบเทียบความสอดคล้องพฤติกรรมการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย และ 4) เปรียบเทียบความสอดคล้องทัศนคติความปลอดภัย

1. เปรียบเทียบความสอดคล้องของประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า บริษัทฯ ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นภายในคลังสินค้าเลยภายใน 1 ปีที่ผ่านมา และไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ต่อเนื่องกันมา 5 ปีแล้ว ประกอบกับผลจากการสังเกตการณ์ภายใน 2 ชั่วโมง พบว่าไม่พบการเกิดอุบติเหตุ ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ เฉียด เฉี่ยว ชน จนทำให้เกิดการบาดเจ็บ ทรัพย์สินเสียหาย หรือเสียชีวิต แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน

2. เปรียบเทียบความสอดคล้องของการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับเอกสารคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

2.1 การรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ โดยส่วนใหญ่รับรู้หลัก ๆ เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยขณะขับรถ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 10 ปี จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้เกี่ยวกับกฎของพนักงานขับรถ F/L 16 ข้อ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 6 - 8 ปี

2.2 การรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับรู้ถึงการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ โดยส่วนใหญ่รับรู้หลัก ๆ เกี่ยวกับการตรวจสอบสภาพรถรถโฟล์คลิฟท์ก่อนและหลังใช้งาน แต่จำรายละเอียดไม่ได้ครบ 9 ข้อ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 10 ปี จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้เกี่ยวกับการตรวจบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพรถโฟล์คลิฟท์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ 6 - 8 ปี

3. เปรียบเทียบความสอดคล้องพฤติกรรมการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเกตการณ์มาวิเคราะห์ด้วย ซึ่งพบว่าผลจากการสังเกตการณ์ภายใน 2 ชั่วโมง พบว่า ยังมีการละเลยไม่ใส่ใจ และมีพฤติกรรมบางอย่างที่พนักงานผู้ขับขี่รถโฟร์คลิฟท์ไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เช่น ไม่สวมหมวกนิรภัย ไม่จอดรถในจุดจอด ไม่สวมเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ทั้งนี้การที่พนักงานจะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยนั้นขึ้นอยู่กับทางผู้จัดการหรือหัวหน้างาน เช่น เมื่อพนักงานปฏิบัติผิดกฎระเบียบก็ไม่ลงโทษตามกฎ

ที่กำหนดไว้ แต่เช่นนี้อาจทำให้กฎระเบียบที่มีนั้นไม่สามารถบังคับใช้ได้จริงและพนักงานคนอื่น ๆ ก็อาจจะทำผิดกฎระเบียบไปด้วยได้ และคิดว่าการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ไม่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ

4. เปรียบเทียบความสอดคล้องทัศนคติความปลอดภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ทั้ง 5 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีทัศนคติความปลอดภัย โดยเห็นถึงความสำคัญของการมีมาตราการความปลอดภัยในการทำงานในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์ โดยพนักงานผู้ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์มีความเห็นว่า ถ้าพนักงานทุกคนปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ก็จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุได้ และลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความปลอดภัยให้แก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้างได้อีกด้วย แต่ในทางกลับกันหากพนักงานทุกคนไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบ ก็จะเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมากขึ้น

5.1.2 กระบวนการที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย

จากการวิเคราะห์กระบวนการสนับสนุนในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การจัดทำแผนงานและสนับสนุนงบประมาณ การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานส่วนบุคคล การประชาสัมพันธ์ความปลอดภัย รายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและการติดตามผลประจำวัน และรายงานอุบัติเหตุพร้อมการติดตามมาตรการแก้ไข

1. การกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย (รถโฟล์คลิฟท์) และติดประกาศอย่างชัดเจนไว้ด้านหน้าคลังสินค้าของบริษัทเพื่อสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับ ต่อมาได้กำหนดโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย ประกาศแต่งตั้งที่ปรึกษามาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความชำนาญพิเศษในเรื่องรถโฟล์คลิฟท์ และเชี่ยวชาญในการจัดการด้านความปลอดภัย และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ คปอ. อีกทั้งผู้บริหารก็ตระหนักและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงานในบริษัท โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการดำเนินการตามระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน บริษัท ฯ มีการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้พนักงานเข้า

อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิค สำหรับพนักงานผู้ที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ มีตั้งแต่การจัดอบรมขั้นพื้นฐานก่อนที่จะเริ่มทำงาน ไปจนถึงการอบรมการใช้มือชี้ปากย้ำเกี่ยวกับการใช้รถโฟล์คลิฟท์และงานยกสิ่งของทุกประเภท

3. การจัดทำแผนงานและงบประมาณ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการงานทำงานและงบประมาณประจำปี และสนับสนุนงบประมาณด้านความปลอดภัย จำนวน 490,000 บาท โดยแบ่งเป็นงบประมาณด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยและการจัดการพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 360,000 บาท ซึ่งมีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) อุปกรณ์ซ่อมบำรุงรถโฟล์คลิฟท์ และอุปกรณ์ป้องกันอื่น ๆ เช่น ดับเพลิง และงบประมาณด้านการจัดการฝึกอบรม และกิจกรรมอื่น ๆ อีกจำนวน 90,000 บาท

4. การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานส่วนบุคคล บริษัทฯได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทุกคน โดยมีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่มีมาตรฐานและคุณภาพ เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนพนักงาน โดยพิจารณาเลือกใช้อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งมีทั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายขั้นพื้นฐานและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเฉพาะงาน คือ หมวกนิรภัย เสื้อนิรภัย รองเท้านิรภัย เข็มขัดนิรภัย เป็นต้น

5. การประชาสัมพันธ์ความปลอดภัย บริษัทฯ ใช้ 2 ช่องทางหลัก ๆ ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยไปยังพนักงาน ได้แก่ ช่องทางแรกเป็นการประชาสัมพันธ์ผ่าน Mr.สัมพันธ์ ซึ่งเป็นอีเมลสำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท เพื่อสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง ส่วนอีกช่องทางหนึ่งเป็นการจัดบอร์ดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หลักปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ข้อกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ การแต่งกาย รวมถึงมีการติดรูปภาพอุบัติเหตุในการทำงาน ความสูญเสียจากอุบัติเหตุ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนัก มีความระมัดระวัง ป้องกัน ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานมากขึ้น

6. รายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและการติดตามผลประจำวัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดระบบด้านความปลอดภัย โดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน ตอนเช้าและตอนเที่ยงก่อนเริ่มทำงานทุกวัน จะมีการประชุมเพื่อชี้แจงงาน และเน้นย้ำเรื่องความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง พนักงานต้องมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรก่อนเริ่มทำงาน

เช่น รถโฟล์คลิฟท์ และรักษาความสะอาดของพื้นที่ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น แสงสว่าง เสียง ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน

7. รายงานอุบัติเหตุพร้อมการติดตามมาตรการแก้ไข

กรณีเกิดอุบัติเหตุขึ้นในบริษัทฯ ไม่ว่าอุบัติเหตุนั้นจะทำให้พนักงานเสียชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บ เกิดความเสียหายหรือไม่ก็ตาม ผู้ที่จะเข้าไปตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุต้องเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น ในเบื้องต้นต้องทำการตรวจสอบความเสียหายและตรวจสอบความปลอดภัยของพื้นที่ที่เกิดเหตุเพื่อประเมินสถานการณ์ก่อนเข้าไปสู่กระบวนการการสอบสวน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลรายละเอียด โดยทำการสอบสวนหาข้อเท็จจริงและวิเคราะห์หาสาเหตุของอุบัติเหตุ โดยผู้ที่มีหน้าที่ในการสอบสวนต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น เช่น หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกแล้วแต่กรณี เพื่อรวบรวมข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ มากำหนดเป็นมาตรการหรือแนวทางการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก จากนั้นนำผลของการตรวจสอบ ณ สถานที่เกิดอุบัติเหตุ ที่มีการสอบสวน หรือการค้นหาทางเทคนิควิธีการเพื่อหาสาเหตุโดยทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การรายงานอุบัติเหตุเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยตรง โดยต้องรายงานตรงถึงผู้บริหาร และให้กรรมการตรวจสอบรายงานถึงผู้บริหารทราบโดยทันที เพื่อให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วน ทันต่อสถานการณ์ และภายหลังจากเกิดอุบัติเหตุแล้ว ให้ตรวจสอบวิเคราะห์สาเหตุแล้วรายงานตามแบบฟอร์มการบันทึกอุบัติเหตุต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.2 อภิปรายผล

บริษัทเอกชนสัญชาติไทย ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีกระบวนการสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การจัดทำแผนงานและสนับสนุนงบประมาณ การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานส่วนบุคคล การประชาสัมพันธ์ความปลอดภัย รายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและการติดตามผลประจำวัน และรายงานอุบัติเหตุพร้อมการติดตามมาตรการแก้ไข โดยมีทั้งการบังคับตรวจสภาพรถโฟล์คลิฟท์ทั้งก่อนใช้งาน ขณะใช้งาน และหลังใช้งาน มีการทำรายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและติดตามผล เช่น การประชุมก่อนเข้างานทุกเช้า บุคลากรมีขีดความสามารถด้านความปลอดภัย โดยมาจากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ผ่านการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน และการพัฒนา รวมถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานดานความปลอดภัย เช่น

จัดทำโครงการ Zero Accident หรือเดือนแหงการลดอุบัติเหตุ ทุกเดือน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปลอดภัย อีกทั้งบริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเมื่อเกิดอุบัติเหตุ และการจัดทำรายงานอุบัติเหตุ พร้อมมีการติดตามและมีมาตรการแก้ไข ซึ่งเกิดจากการให้ความร่วมมือตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ที่ปรึกษาความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) และพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อความปลอดภัยของพนักงานทุกคนภายในองค์กร และลดอุบัติเหตุในการทำงานของบริษัทให้เป็นศูนย์ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยของบริษัท และสอดคล้องกับ Health and Safety Executive (2005) อธิบายว่า การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นการบูรณาการทางการบริหารจัดการทั้งองคการตั้งแต่ระดับองคการกลุมจนถึงระดับปจเจกบุคคลโดยองคการมีหนาที่ในการกำหนดทิศทางระดับกลุมนำมากำหนดเป็นกลยุทธ สวนปัจเจกบุคคลจะใชเป็นแนวทางการปฏิบัติรวมถึงการตรวจสอบซึ่งกันและกันโดยไม่จำเป็นที่จะต้องพึ่งพาการตรวจสอบจากหน่วยงานดานความปลอดภัย หรือกฎระเบียบดานความปลอดภัยทำใหสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยจนกลายเป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะถูกปลูกฝงลงสู่จิตสำนึกกลายเป็นสิ่งที่จะตองรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น เรื่องของความปลอดภัยเป็นสิ่งที่พนักงานจะต้องมีความตระหนักโดยตัวของพนักงานเอง และผู้บริหารสูงสุดต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีบทบาทในการสนับสนุน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนทำงานได้อย่างปลอดภัย และใช้เป็นแบบแผนในการทำงานของทุกคนในองค์กร อันจะนำมาซึ่งวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร

พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยให้กับบริษัทฯ แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า พนักงานยังมีการละเลยไม่ใส่ใจ และไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น ไม่สวมหมวกนิรภัย ไม่จอดรถในจุดจอด ไม่สวมเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการย้ำเตือนให้พนักงานปฏิบัติตามคู่มือ /แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากกระบวนการสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย และพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงาน จะเห็นได้ว่าบริษัทฯ มีการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านกระบวนการส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน จนทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ มีทัศนคติและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น ตระหนักรู้ถึงผลเสียจากอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งมีการปลูกฝังให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี จนพนักงานในบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

ปลอดภัย ทำให้องคการสามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero accident) ต่อเนื่องกันถึง 5 ปี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทฯควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการรับรู้และการให้ความร่วมมือด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เชน การจัดนิทรรศการดานความปลอดภัย จัดทำโครงการลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero accident) 6 เดือน/ครั้ง ควบคู่ไปกับกิจกรรมที่บริษัทยังคงดำเนินการอยู่

2. จากการสังเกตการณ์ พบว่า มีพนักงานผู้ขับขี่รถโฟร์คลิฟท์บางคน ไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เช่น ไม่สวมหมวกนิรภัย ไม่จอดรถในจุดจอด ไม่สวมเสื้อสะท้อนแสง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการให้บทลงโทษอย่างเข้มงวดจริงจัง เช่น ใครไม่ปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัด ควรมีการลงโทษ หรือกำหนดโทษอย่างชัดเจน เช่น การออกใบเตือน การประเมินสิ้นปี ซึ่งอาจจะมีผลต่อการปรับเงินเดือน หรือโบนัส เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อบทบาทของการลงโทษจะได้มีความเข้มงวด ทำให้พนักงานคนอื่น ๆ ไม่กล้าปฏิบัติตามเพราะกลัวจะถูกลงโทษ ซึ่งต้องปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารความปลอดภัยในการทำงานระยะยาวของพนักงานว่าบริษัทมีการบริหารเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพของวิธีการที่จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดพฤติกรรมที่ดีในระยะยาว อันจะทำให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ เช่น การมี Safety Patrol ประจำเดือน, การมี Surprise Checking

2. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเอกชนสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ในแผนกคลังสินค้าเท่านั้น ซึ่งอาจมีลักษณะสังคม ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือการบริหารที่เป็นลักษณะเฉพาะ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเจาะลึกไปยังแผนกอื่น ๆ ด้วย เพื่อเพิ่มศักยภาพและข้อมูลที่ชัดเจน ในการสร้างหรือพัฒนาให้พนักงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานตามสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาคผนวก ก

ข้อคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบสัมภาษณ์ (สำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับขี่รถโฟล์คลิฟท์)
เรื่อง การรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2. คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท

<u>ส่วนที่ 2</u> การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติตามมาตราการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

1. อุบัติเหตุที่เกิดจากพนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ในคลังสินค้าในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ใดบ้าง (ภาพรวม/หรือตัวท่าน)
2. อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการขับรถโฟล์คลิฟท์นั้น เกิดขึ้นบ่อยหรือไม่
3. ท่านเคยขับรถโฟล์คลิฟท์แล้วเกิดอุบัติเหตุ เฉียด เฉี่ยว ชน จนทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือทรัพย์สินเสียหาย หรือไม่ จงอธิบายหรือยกตัวอย่าง / ต่อพฤติกรรมการขับขี่?
4. ท่านเคยขับรถโฟล์คลิฟท์แล้วเกิดอุบัติเหตุ จำนวนกี่ครั้ง บ่อยหรือไม่
5. หากท่านเคยขับรถโฟล์คลิฟท์แล้วเกิดอุบัติเหตุ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า หากท่านปฏิบัติตามคู่มือและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์อย่างเคร่งครัด จะช่วยป้องกันให้ไม่เกิดอุบัติเหตุได้

6. ท่านมีการตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถโฟร์คลิฟท์ ตามแบบฟอร์มของบริษัทอย่างครบถ้วน ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานในการขับขี่ และหลังปฏิบัติงาน หรือไม่ ทำอย่างไร

7. ท่านรับทราบและเข้าถึงนโยบายด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์ จากการอ่านหรือการได้ยินประกาศของบริษัทหรือไม่ อย่างไร

8. หลักคู่มือฯ และกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการขับขี่รถโฟร์คลิฟท์ มีทั้งหมดกี่ข้อ อย่างไรบ้าง

9. ท่านคิดว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์อย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

10. ท่านคิดว่าองค์กรควรจะสนับสนุนหรือมีแนวทางปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการขับขี่รถโฟล์คลิฟท์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ (แผนกทรัพยากรบุคคล (HR))
เรื่อง การรับรู้และการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2. คำถามเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมที่ส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท

ส่วนที่ 2 กระบวนการและกิจกรรมที่ส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน

1. บริษัทมีนโยบายและกฎระเบียบ (รถโฟล์คลิฟท์) ด้านมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน สำหรับพนักงานหรือไม่ อย่างไร
2. บริษัทได้มีการจัดอบรมขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน(รถโฟล์คลิฟท์) มาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนก่อนที่จะเริ่มทำงานหรือไม่ อย่างไร
3. บริษัทมีการจัดทำแผนงาน และสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมกิจกรรมด้านความปลอดภัย และการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงาน เพียงพอ หรือไม่ อย่างไร
4. บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานส่วนบุคคลและอุปกรณ์การทำงาน ที่ครบทุกคนหรือไม่ อย่างไร (บริษัทฯ เป็นผู้จัดเตรียมให้)

5. บริษัทมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร เช่น การจัดบอร์ดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย, Surprise Checking /Safety Patrol เป็นต้น

6. บริษัทมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจ ด้านความปลอดภัย ทุกเดือนหรือไม่ อย่างไร ใครมีหน้าที่รับผิดชอบ/ส่งเสริมด้านความปลอดภัย

7. บริษัทมีการตรวจสอบเครื่องจักร เช่น รถโฟล์คลิฟท์ ตามแผนงานการตรวจสอบประจำเดือน หรือไม่อย่างไร

8. บริษัทมีรายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและการติดตามผลประจำวัน โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หรือไม่

9. ทางบริษัท มีรายงานการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานและการติดตามผลประจำสัปดาห์ โดยการตรวจสอบจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหรือไม่

10. บริษัท มีรายงานอุบัติเหตุพร้อมการติดตามมาตรการแก้ไข หรือไม่

11. ท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่สนับสนุน เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยงอุบัติเหตุในการทำงานของบริษัท ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือไม่อย่างไร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บรรณานุกรม

Antonsen Stain. (2009). Safety culture and the issue of power. *Safety Science*, *47*(2), 183-191.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.

Blair E. (2003). Culture and leadership: Seven key points for improved safety performance. *Professional Safety*, *48*(6), 18-22.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*

in Psychology, *3*(2).

Clarke, S., & Ward, K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation. *Risk Analysis*, *26*(5), 1175–1118.

Cooper, M. D. (2002). Safety culture: A model for understanding & quantifying a difficult concept. *Professional Safety*, 30-36.

Dedobbeleer N., & Béland F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety research*, *22*(2), 97-103.

DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety research*, *35*(1).

Geller, E. S. (2001). Behavior-based safety in industry: realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied & Preventive Psychology*.

Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, *15*(2), 103-120.

Guastello, & S. J. (1992). Accidents and stress-related health disorders among bus operators: Forecasting with catastrophe theory. Washington, DC: American Psychological Association.

Guastello, S. J., & Guastello D. D. (1988). The Occupational Hazards Survey: Second edition manual and case report. Milwaukee, WI: Guastello & Guastello.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Harris, Diane M, & Guten. (1979). Health Protective Behavior: An Exploratory Study. Journal of Health and Social Behavior. *20*.

Hayes, E., B., Perander, J. Smecko, & T.& Trask, J. (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the work safety scale. *Journal of Safety research*, *29*(3), 145-161.

Health and Safety Executive. (2005). A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit.

Heinrich. (1980). *Industrial Accident Prevention*.

Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader–member exchange. *Journal of applied psychology*, *84*(2).

Jiang L., Yu G., Li Y., & Li F. (2010). Perceived colleagues' safety knowledge/behavior and safety performance: Safety climate as a moderator in a multilevel study. *Accident Analysis & Prevention*, *42*(5), 1468-1476.

Kozlowski, S. W., & Klein, K. J. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes. Jossey-Bass*.

Lingard, H., Z., R. P., , & Oswald D. (2019). Effect of leadership and communication practices on the safety climate and behavior of construction workgroups. *Engineering, Construction and Architectural Management*, *29*(6), 886-906.

Mearns, K., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (1998). Measuring safety climate on offshore installations. *Work & Stress*, *12*(3), 238–254.

Morgan, C.T., & King, R. A. (1971). *Introduction to Psychology* (Vol. 4th ed). McGraw-Hill.

Nieva, V. F., & Sorra, J. (2003). Safety culture assessment: A tool for improving patient safety in healthcare organizations. http://qualitysafety.bmj.com/content/12/suppl_2 /ii17.long

Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, *108*(2), 291.

Ojanen, K., Seppala, A., & Aaltonen M. (1988). Measurement methodology for the

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

effects

of accident prevention programs. *Scandinavian journal of work, environment and health*, *14*(1), 95-96.

Persson, K. D. (2000). IAEA Safety standards on management systems and safety culture.

Reason. (1997). Managing the Risk of Organizational Accidents.

Ritchie J, & Spencer L. (2002). Qualitative Data Analysis for Applied Policy Research. In:

HUBERMAN MA and MILES MB (eds). *The Qualitative Research Companion*.

Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organization Human Resource Management. *Human Resource Management*, *45*(4), 628-648.

Seo, D. C., Torabi, M. R., Blair, E. H., & Ellis, N. T. (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *J. Safety Res*, *35*, 427-445.

Thygerson. Alton L. (1977). *Accident and Disasters*. Prentice Hall.

Tiensawad, S. (2019). Instrument Development for Nursing Research.

Wang, R., Yuan, Y., Liu, Y., Zhang, J., Liu P., Lu Y., & Yaoa, Y. (2019). Using street view

data and machine learning to assess how perception of neighborhood safety influences urban residents' mental health. *Health & Place*, *59*, 102-186.

Wiegmann, D. A., Zhang, H., Thaden, T. V., Sharma G., & Mitchell A. (2002). *Safety culture*. http://www.mtpinnacle.com/pdfs/Safety%20Culture-%20A%20Review.pdf

เกียรติศักดิ์ บัตรสูงเนิน. (2257). เอกสารประมวลสาระรายวิชา *618101* อาชีวอนามัยและความ

ปลอดภัยพื้นฐาน (*Basic Occupational Health and Safety)*

เบญจา ยอดดำเนิน-แอ็ตติกจ์. (2553). ประเด็นจริยธรรมการวิจัยในคนทางด้านสังคมศาสตร์ : บทความ

ปริทรรศน์. วารสารวิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์, *31*(2).

เอมอัชฌา (รัตน์ริมจง) วัฒนบุรานนท์. (2548). ความปลอดภัย (*Safety)* (พ. 2, Ed.). โอเดียน สโตร์.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน. (2554). กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนา

มัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. https://www.labour.go.th/index.php/labor-law/category/6-laws-labor-4

กันยา สุวรรณแสง. (2544). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.). สำนักพิมพ์อักษรวิทยา.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2558). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. วารสารบัณฑิตศึกษา, *12*(58).

ชวลิต หมื่นนุช. (2540). ปัญหาสิ่งแวดล้อมในไทยแนวทางแก้ไขระดับนโยบาย. วารสารกฎหมายจุฬา, *5*, 16.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การบริหารความเสี่ยง. .

ฐิติวร ชูสง และธนิษฐา ศิริรักษ์. (2559). คู่มือการใช้แบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมการทำงานของ *NORDIC* ฉบับภาษาไทย (*NOSACQ-50-THAI)*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์. (2549). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ]. กรุงเทพฯ.

ดวงกมล ทองอยู่. (2559). การรับรู้ทางสังคมกับความเป็นจริงทางสังคม: ความต่างที่พึงระวัง. วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), *6*(1).

ดุษณีย์ ยศทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยสยาม]. กรุงเทพฯ.

ถวิล ธาราโภชน์ และ ศรัณย์ ดำริสุข. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.

ทรงศักดิ์ ใจกล้า. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ธรรมรักษ์ ศรีมารุต (2555). พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ

ฝ่ายผลิต.

ธีรภัทร แก้งจุนันท์. (2543). ความร่วมมือของเกษตรกรต่อการดำเนินการจัดรูปที่ดินในรูปแบบประชาของ

จังหวัดสิงห์บุรี

นภาพร อินทร์สนอง. (2557). การปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

นลินี ประทับศร. (2543). ภาวะผู้นำ ความรู้ ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและ

พฤติกรรม

ความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. กรุงเทพฯ.

ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปาริชาต, *29*(2).

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2554). พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ราชกิจจานุเบกษา,

พัชรา กาญจนารัญย์. (2544). อาชีวอนามัย. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2559). การวิจัยเชิงคุณภาพ. บริษัท ส.เอเชีย เพรส.

ภัททริยา กิจจิว. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานฝ่าย

ผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มเขตอำเภอสามพราน มหาวิทยาลัยศิลปากร]. กรุงเทพฯ.

ยุทธนา กรวยเกรียงไกร. (2556). รถฟอร์คลิฟท์พลังงานอัจฉริยะ โครงงานวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต.

วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2547). การอภิปรายผลการวิจัย: หัวใจของการวิจัย. วารสารวิทยบริการ, *15*((2-3)).

วิจิตรา วิเชียรชม. (2545). รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วุฒินันทน์ ปัทมวิสุทธิ์. (2563). อุบัติเหตุจากรถยกป้องกันได้ (Forklift Accidents Prevention). https://www.ohswa.or.th/17700985/safety-engineer-for-jor-por-series-ep8

ศุภวัฒน์ เตชะพิทักษ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โคราช เดนกิ จำกัด (*K2)* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร]. กรุงเทพฯ.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). การศึกษามูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สำนักวิจัยและพัฒนา.

สหประชาชาติประเทศไทย. (2565). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนใน ประเทศไทย. . https://thailand.un.org/th/sdgs

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เอกสารร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้าง

มูลค่าอย่างยั่งยืน. เอกสารประกอบการประชุมรับฟังความคิดเห็น.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและการประยุกต์. เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

สิทธิชัย สิงห์สุ. (2561). ประสิทธิผลของการจัดการด้านความปลอดภัยในการขับขี่เชิงป้องกันต่อการลดอุบัติการณ์ทางถนนของพนักงานขับรถจัดส่งสินค้า บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.

สุทธิดา ทาทราย. (2563). การวิเคราะห์หาสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งโฟล์คลิฟท์

และเครื่องมือหนักในอุตสาหกรรมขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

สุรชัย ตรัยศิลานันท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. นครราชสีมา.

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสาร

การสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุศักดิ์ ฉิ่นไพศาล. (2556). อาชีวอนามัยและความปลอดภัย. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อัญมณี ภักดีมวลชน. (2564). พฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชันไลน์กับการรู้เท่าทันสื่อข่าวลวงของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. ร. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อัศวิน แสงพิกุล. (2556). จริยธรรมการวิจัย. วารสารสุทธิปริทัศน์, *22*(66).

อิศราพร จินต์แสวง. (2558). การตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยบนเที่ยวบินของผู้โดยสารสายการบินนกแอร์ สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. นครราชสีมา.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล Kardkumhaeng Suprasert
วัน เดือน ปี เกิด 24 August 1970
สถานที่เกิด Udonthani

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University