

**แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานตาม  
พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554**  
**Guidelines for the Development of Safety Management Systems in Work of  
Labors under the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554**

นิภาพรรณ เจนสันติกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
nipapan.ni@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานและนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิจากวารสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของแรงงานเกิดขึ้นจากนายจ้างและลูกจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ถูกต้องของลูกจ้าง แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน คือ สถานประกอบการควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายให้กับนายจ้างและลูกจ้าง และส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

**คำสำคัญ:** ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงาน แนวทาง การพัฒนา

**Abstract**

*This academic paper aims to study the problems of labor practices and to propose guidelines for development of safety management system in workplace under the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 by analyzing systematic data from secondary sources from academic journals and related research. The results found that the problems of labor practices took place from lack of knowledge and understanding of relevant laws of employer and employee and misbehavior of employee. The guidelines for development of safety management systems in workplace were promoting and developing knowledge about the law and promoting the safety culture for labor and enterprises.*

**Keywords:** safety in workplace, labors, guidelines, development

## 1. บทนำ

แรงงานถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตได้ ซึ่งการคุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง หากมีการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยขึ้นจากการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและ เวลาในการดูแลรักษา นายจ้างที่ต้องเสียหายจากการฟื้นฟูธุรกิจหรือหยุดการผลิต อันส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของ ประเทศได้ (พิมข สุธิลลัมพันธ์ และวริยา ล้ำเลิศ, 2559) อย่างไรก็ตามแม้ประเทศไทยจะมีมาตรการทางกฎหมายในการป้องกัน ลูกจ้างจากอันตราย หรือความเจ็บป่วยจากการทำงาน แต่สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานในปี 2559 พบว่า มีความรุนแรงถึงตาย จำนวน 584 คน ทูพพลภาพ 12 คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน 1,290 คน (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2560)

จากการศึกษางานวิจัยของ พิมข สุธิลลัมพันธ์ และวริยา ล้ำเลิศ (2559) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานวิจัยของอัจฉรา ผ่องพิทยา จันทรจิรา สิงห์พันธ์ ปราณี อามาตมนตรี และ โอภาส พรหมมี (2559) เรื่อง แนวทางการ ปรับปรุงการจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบนที่สูงกรณีศึกษา บริษัท เอสซี ซีเอสเต็ม เน็ตเวิร์ค จำกัด ต่างบ่งชี้ว่า อุบัติเหตุในการทำงานเกิดจากความประมาทเลินเล่อของพนักงาน และไม่สวมอุปกรณ์ขณะทำงาน ส่วนแนวทางการปรับปรุง การจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบนที่สูง ได้แก่ การจัดฝึกอบรมแนวทางการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน บนที่สูง การตรวจสอบอุปกรณ์ความปลอดภัยและจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ และโครงสร้างของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งแก้ไขกฎหมายจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยในการ ทำงานให้มีโครงสร้างการบริหาร และอำนาจหน้าที่ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมเชิงป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคม และหากพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีการกำหนดพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ. 2554 ขึ้นโดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ได้กำหนดไว้ในหลายมาตราให้ลูกจ้างมีหน้าที่ที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มาตรา 6 ลูกจ้างมี หน้าที่ร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มาตรา 8 ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มาตรา 21 ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่ กำหนด ถ้าพบข้อบกพร่อง หรือชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และมาตรา 22 ลูกจ้างต้องสวมใส่และดูแลรักษาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตลอดเวลา เป็นต้น รวมถึงอนุสัญญา ฉบับที่ 187 อนุสัญญาฉบับนี้จัดเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับพื้นฐานด้าน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่ง ILO ได้ยกร่างขึ้นเพื่อให้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการบริหารจัดการและดำเนินงานความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับชาติ และผลักดันรัฐสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบัน โดยมีเนื้อหาสาระของอนุสัญญามุ่งเน้น เกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งถือเป็นส่วน หนึ่งของวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

นอกจากนี้ในงานวิจัยของสุชาดา เรื่องแสงทองกุล (2558: 238) เรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง ด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554: ศึกษากรณีสถานประกอบการย่านรังสิตและใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี พบว่า การบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการย่านรังสิตและใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานียังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1) การขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมาย พบว่า จำนวนนายจ้างและลูกจ้างที่ทราบและเข้าใจหลักการของกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนน้อย เพราะการไม่รู้กฎหมายของ

ฝ่ายนายจ้างทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่อาจบรรลุผลได้ ในขณะที่ความไม่รู้ของฝ่ายลูกจ้างทำให้ไม่อาจเรียกร้องหรือรักษาสิทธิของตนเองได้ ซึ่งการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายจำเป็นต้องทราบและเข้าใจหลักการของกฎหมาย

นอกจากนี้นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาและทำความเข้าใจหลักการและสาระสำคัญของกฎหมาย และเห็นว่าการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่ลูกจ้างเป็นการเพิ่มภาระและค่าใช้จ่ายให้แก่ฝ่ายนายจ้าง

2) การละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมาย พบว่า นายจ้างมักละเลยต่อหน้าที่ในการจัดและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะทั้งมลภาวะทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่าง และอุณหภูมิ

การละเลยการดำเนินการของนายจ้าง อาทิ การไม่ติดป้ายเตือนอันตราย ไม่ออกประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย หรือมีประกาศข้อบังคับแต่ไม่สามารถดำเนินการให้ลูกจ้างปฏิบัติตามได้ นายจ้างละเลยไม่จัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานในการดูแลความปลอดภัย เป็นต้น

จากความเป็นมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหา สาเหตุเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานในมิติต่าง ๆ โดยผู้เขียนขออธิบายรายละเอียด ดังนี้

## 2. กระบวนการ: ความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายถึงสาเหตุและพฤติกรรม

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการแต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วยประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตามในสถานประกอบการหลายแห่งประสบปัญหาเรื่องความรู้ ความเข้าใจเนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างไม่ทราบกฎหมายและขาดการตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน นอกจากนี้ลักษณะของกฎหมายดังกล่าวที่มีการบังคับใช้มีหลายฉบับ บางฉบับล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันหรือบางกรณีมีกฎหมายมากมายกระจัดกระจายอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนยุ่งยากที่จะปฏิบัติตาม (สุชาติ เรื่องแสงทองกุล, 2558: 238)

ในเชิงพฤติกรรมสามารถอธิบายถึงมุมมองของการเกิดอุบัติเหตุ โดยปฐมพงศ์ นาคาแก้ว และคณะ (2557: 37) ได้ อธิบายถึงมุมมองของการเกิดอุบัติเหตุ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า ในระยะแรก ๆ การดำเนินงานจะเน้นไปทางด้านการเกิดอุบัติเหตุ โดยให้ความสนใจกับสภาพทางกายภาพของงานที่ทำ (physical workplace) มีการตรวจพื้นที่ทำงาน รักษาความสะอาดและเผื่อระวังสภาพการทำงาน ต่อมาเมื่อทฤษฎีโดมิโนของไฮน์ริช (Heinrich) ถูกเสนอขึ้นในปี 1930 เรื่องการทำงานที่ผิดพลาดของมนุษย์ (human error) มีส่วนช่วยทำให้เกิดอุบัติเหตุ ก็ได้รับความสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ระยะต่อมา พบว่าการแก้ไขปัญหาด้านการป้องกันกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe act) และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe condition) ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงมีทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุมาจากหลาย ๆ สาเหตุ (theory of multicausation) เข้ามาแทนที่ทฤษฎีหลังนี้ เชื่อว่าอุบัติเหตุมิได้เกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งเท่านั้น แต่มาจากหลาย ๆ สาเหตุที่เชื่อมสัมพันธ์กัน แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการป้องกันจึงหันมาให้ความสำคัญกับการมีระบบหลาย ๆ สาเหตุที่เชื่อมสัมพันธ์กัน แนวทางการ

แก้ไขปัญหาและการป้องกันจึงหันมาให้ความสำคัญกับการมีระบบการจัดการ (management system) ซึ่งจากมุมมองดังกล่าว นำมาสู่หลักการปฏิบัติในเรื่องของการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ได้ระบุถึงพฤติกรรมหรือลักษณะของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยกล่าวไว้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน โดยอยู่ในสถานะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย เกิดโรคจากการทำงานทรัพย์สินเสียหาย และมีสุขภาพอนามัยที่ดีตามหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น พฤติกรรมความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยหลายประการด้วยกัน จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย (predisposing factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอนามัยของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่มักจะได้รับทั้งในทางตรงและทางอ้อม หรือจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลสืบเนื่องพฤติกรรม บุคคล สิ่งแวดล้อม เกิดความพอใจ เกิดความไม่พอใจ ความคิด การตัดสินใจ การประเมินผล การติดต่อสื่อสาร การรับรู้ ทศนคติ ค่านิยม ภาวะรับการจูงใจ ของบุคคลในสถานะต่าง ๆ 2) ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย (enabling factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่และจัดทำให้ได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สถานพยาบาล แหล่งอาหาร หรืออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เป็นต้น 3) ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความปลอดภัย (reinforcing factors) เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน นายจ้างและบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัยโดยการอบรมสั่งสอน กระตุ้นเตือน การชักจูง การเป็นตัวอย่าง การดูแลควบคุม รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการกระทำหรือการปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพหรือพฤติกรรมอนามัยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมถวิล เมืองพระ, 2537: 43) และหากพิจารณาถึงพฤติกรรมจะพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานมี ดังนี้

ตารางที่ 1 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

สาเหตุ	ลักษณะปฏิบัติงาน	สัดส่วนของการเกิดอุบัติเหตุ
1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความประมาท พลังเพลอ</li> <li>2. การแต่งกายไม่เหมาะสม</li> <li>3. หยอกล้อระหว่างปฏิบัติงาน</li> <li>4. ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกัน</li> <li>5. ไม่สบายหรือมีปัญหาครอบครัวทำให้จิตใจไม่พร้อมปฏิบัติงาน</li> <li>6. ไม่ปฏิบัติตามกฎ</li> </ol>	85%
2. สภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวางผังโรงงานไม่ถูกต้อง</li> <li>2. พื้นโรงงานขรุขระ</li> <li>3. การจัดเก็บสิ่งของไม่เป็นระเบียบ</li> <li>4. แสงสว่างไม่เพียงพอ</li> <li>5. เสียงดังเกินควร</li> <li>6. ความร้อนสูงและฝุ่นละออง</li> <li>7. ไม่มีที่กำบังหรือป้องกันอันตราย</li> <li>8. เครื่องมือชำรุดบกพร่องขาดการบำรุงรักษา</li> </ol>	15%

ที่มา: Heinrich, 1959.

### 3. กลไกการนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

เพื่อให้การจัดการความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและลดความสูญเสีย สิ่งสำคัญที่สถานประกอบการจะต้องคำนึงถึงคือการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นวัฒนธรรมย่อยของวัฒนธรรมองค์การ (corporate culture) ที่เน้นว่าองค์การควรมีวัฒนธรรมที่แกร่ง (strong culture) จะสามารถประสบผลสำเร็จได้ โดย Schein (1991: 6-7) ได้แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับรูปธรรม (artifacts level) คือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ เช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ภาษา เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และบริการ โดยจะรวมถึงรูปแบบของการแต่งกาย กิริยามารยาท เรื่องราว เรื่องเล่า นิทาน การเฉลิมฉลอง เป็นต้น ดังนั้นวัฒนธรรมในระดับนี้เป็นสิ่งที่สามารถเห็นได้ง่ายแต่ไม่สามารถที่จะอธิบายได้ว่าสิ่งที่เห็นนั้นมีวัฒนธรรมเป็นเช่นไร

2) ระดับหลักการสนับสนุน (espoused value level) เป็นสิ่งที่องค์การใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งถูกหรือผิด ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย และปรัชญาขององค์การ ซึ่งค่านิยมนี้เป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกอย่างมีสำนึกหรือรู้ตัว

3) ระดับสามัญสำนึก (basic underlying assumptions level) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การแสดงออกโดยไม่รู้ตัว ซึ่งสะท้อนความเชื่อที่คิดว่า เป็นจริง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรมของคน (ริงสรุค ม่วงโสรส, 2553: 104)

ดังนั้นการสร้างความร่วมมือจากแรงงานให้มาร่วมทำงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนั้น องค์การ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA, 2012 อ้างถึงใน สราวุธ สุธรรมสา, 2557: 11-12) ได้เสนอแนะแนวทางที่อาจนำมาใช้สำหรับการสร้างความร่วมมือจากแรงงานที่มีต่อความปลอดภัย ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยการเข้าไปปรึกษาหารือในประเด็นความปลอดภัยในการทำงาน และเชิญให้มาร่วมประชุมกับฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2) ฝ่ายลูกจ้างต้องสามารถซักถามฝ่ายบริหารได้ตามต้องการ และรวมทั้งสามารถเสนอมาตรการป้องกันแก้ไขได้ตามต้องการ

3) ใช้วิธีการปรึกษาหารือกันทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไปตามความเหมาะสม

4) พยายามชี้แนะให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งอาจทำได้โดย (1) ทำงานที่รับผิดชอบด้วยความปลอดภัย และคำนึงถึงความปลอดภัยของคนอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงาน (2) ให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร/นายจ้าง ในงานทางด้านนี้ (3) เข้ารับการอบรมด้านนี้ตามที่ทางโรงงานจัดและนำความรู้ไปประยุกต์ในชีวิตการทำงาน (4) แจ้งนายจ้าง ผู้บริหาร หัวหน้างาน และ/หรือ จป. ระดับวิชาชีพ ทราบถึงอันตรายที่พนักงานคนอื่นอาจได้รับหรือมีความเสี่ยง เนื่องจากยังไม่มีมาตรการป้องกันหรือมาตรการนั้นไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองได้ และ (5) ร่วมเสนอแนะเรื่องนโยบาย การกำหนด (เขียน) วิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย (Safe work instruction) ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นมุมมองของชาวตะวันตกที่มีต่อการพัฒนางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมีระดับการศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบางประเทศ (สราวุธ สุธรรมสา, 2557: 11-12)

สำหรับในประเทศไทย พบว่า มีหลายบริษัทที่มีการกำหนดมาตรฐานและสร้างความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง อาทิ

1) บริษัท ซีโนไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Company HSE manual) การสร้างความปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน (Safety in Process) เป็นสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้เกิดการทำงานที่ปลอดภัยที่ยั่งยืน และแทรกอยู่ในระบบความคิดของการทำงานเสมอ บริษัทจัดให้มีการปลูกฝังทัศนคติและความเข้าใจในการบริหารและดูแลงานความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกระดับ โดยบริษัทจัดให้มี Safety Talk เป็นประจำสม่ำเสมอในทุกหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และรับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมทั้งจากหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานภายนอก

ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเวียงสระ โดยนายโชคชัย แสงเงิน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเวียงสระพร้อมด้วยคณะผู้บริหารได้พูดคุยเน้นย้ำให้พนักงานช่างและลูกจ้างช่างทุกคนเห็นความสำคัญของความปลอดภัย โดยการทำกิจกรรมพูดคุยด้านความปลอดภัยนั้นต้องให้พนักงานช่างและลูกจ้างช่างทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม Safety Talk ก่อนที่จะเริ่มออกปฏิบัติงาน และ 3) บริษัท ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าราชนิวโพลดิง จำกัด (มหาชน) พัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่บริษัทนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน คู่ธุรกิจ ผู้รับเหมา และผู้มาติดต่อหรือมาปฏิบัติงานภายในบริษัทฯ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ สนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานตระหนักรู้ถึงการทำงานด้วยความปลอดภัย รวมทั้งกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน คู่ธุรกิจ ผู้รับเหมา และผู้มาติดต่อหรือมาปฏิบัติงานภายในบริษัทปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่กำหนดขึ้นโดยเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้การสนับสนุนทรัพยากรทั้งงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการดำเนินการตามระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่าแนวทางการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยควรเริ่มต้นจากการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อสร้างความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีได้ และจัดทำนโยบายด้านความปลอดภัยให้เด่นชัดสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (fundamental of occupational safety and health) จัดทำการปรับปรุงระบบการอบรมเรื่องความปลอดภัยด้วยการหาความจำเป็น (training needs) โดยให้ความสำคัญกับ “safety training method” และดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารความปลอดภัย (safety management technique) โดยถือเรื่อง “effective communications” การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ผลผลิตของการสร้างแนวทางการพัฒนาระบบความปลอดภัยที่จะได้รับ ได้แก่ การสร้างความตระหนักและการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมความปลอดภัย การสร้างคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 การมีมาตรการควบคุมสถานประกอบการในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ลดความสูญเสียและสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการ “ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8” บนฐานของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางใจ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สุขภาพดี (happy body) มีน้ำใจงาม (happy heart) รู้จักผ่อนคลาย (happy relax) แสวงหาความรู้ (happy brain) ศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม (happy soul) จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ (happy money) ครอบครัวดี (happy family) และสังคมดี (happy society) โดยองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร จะเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2554: 3-4)

#### 4. สรุป

การบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพพิจารณาได้จากการลดลงของอัตราการเกิดอุบัติเหตุ การลดจำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือโรคจากการทำงาน อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการมีหน้าที่ในการควบคุม (control) การปฏิบัติตนของนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการโดยให้หัวหน้าเป็นผู้ดูแลภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ตลอดจนการนำนวัตกรรม

ใหม่ ๆ มาใช้ในสถานประกอบการ โดยเน้นวิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการดำเนินงานและยังเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่น หรือเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในสถานประกอบการเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้โดยสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้แรงงานมีความสามารถในการทำงานและมีความสุขในสถานที่ทำงาน

## 5. เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2554). องค์การสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม. *วารสารสุขศึกษา*. 34 (119): 1-8.
- ปฐมพงษ์ นาคาแก้ว และคณะ. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สำหรับหัวหน้างานในสถานประกอบการ. *วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา*. 8 (2): 34-45.
- พิมุข สุศีลสัมพันธ์ และวริยา ล้าเลิศ. (2559). การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. *วารสารการเมืองการปกครอง*. 6 (2): 349-364.
- รังสรรค์ ม่วงไสรส. (2553). วัฒนธรรมความปลอดภัย: ปัจจัยเชิงบูรณาการเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร. *วารสารปัญญาภิวัตน์*. 1 (2): 100-112.
- สมถวิล เมืองพระ. (2537). การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคนงานในระดับปฏิบัติการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์เขตอำเภอบางประกงจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรารุช สุธรรมมาสา. (2557). บทบาทผู้บริหารและการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ*. 7 (25): 6-12.
- สุชาดา เรืองแสงทองกุล. (2558). ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554: ศึกษากรณีสถานประกอบการย่านรังสิตและใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 5 (2): 230-240.
- อัจฉรา ผ่องพิทยา จันทร์จิรา สิงห์พันธ์ ปราณี อามาตมนตรี และ โอภาส พรหมมี. (2559). แนวทางการปรับปรุงการจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบนที่สูงกรณีศึกษา บริษัท เอสซี ซิสเต็ม เน็ตเวิร์ค จำกัด. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 4 (1): 45-56.
- Heinrich, H.W. (1959). *Industrial Accident Prevention*. 4<sup>th</sup> Ed. New York: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (1991). *What is culture?* In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Reframing organizational culture* (pp. 243–254). Newbury Park, CA: Sage Publications.