



เรื่อง

รูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ศึกษากรณี : การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดย

นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี
ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.)
ตำแหน่งเลขที่ 8
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



1 | 205 6

๓๓127

2547

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



09092

รูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริม

บทคัดย่อ

ผลการศึกษา : รูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ศึกษากรณี : การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดย : นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี

ปีพุทธศักราช : 2547

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2528. โดยได้มีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2529 ณ โรงแรมเอเชีย ราชเทวี กรุงเทพมหานคร และได้มีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติมาเป็นลำดับเรื่อยมา ซึ่งแต่ละปีไม่ได้กำหนดวันจัดงานที่แน่นอน ดังนั้นจึงได้มีการเสนอคณะรัฐมนตรีให้กำหนดวันที่ 1 - 5 กรกฎาคมของทุกปี เป็นช่วงของสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ.2535 ต่อมาเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2540 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ยกเลิกช่วงของสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติระหว่างวันที่ 1 - 5 กรกฎาคม โดยได้กำหนดให้วันที่ 10 พฤษภาคมของทุกปีเป็นวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ตามข้อเรียกร้องขององค์การลูกจ้างเนื่องจากวันดังกล่าวได้เกิดเหตุเพลิงไหม้ บริษัท เคเดอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) จำกัด และกำหนดให้การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติทุกปี มีช่วงระยะเวลาการจัดงานที่ครอบคลุมวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ คือ วันที่ 10 พฤษภาคมไว้ด้วยในการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ในปี พ.ศ. 2529 จนถึงครั้งที่ 17 ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งแต่ละปีได้มีรูปแบบและกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากเดิมและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แต่ที่มมีความสำคัญและมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คือ การสัมมนาทางวิชาการ

การจัดนิทรรศการความปลอดภัย และการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับกิจกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการ ซึ่งปัจจุบันคือ การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองตรวจความปลอดภัย ได้รับมอบหมายและดำเนินการมาโดยตลอด และดำเนินการโดยการที่คณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกองตรวจความปลอดภัยรับผิดชอบในฐานะเป็น ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ดังกล่าว จึงได้ศึกษาเรื่องการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ดำเนินการในเรื่องนี้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและเป็นสากลต่อไป และเป็นการศึกษารูปแบบและแนวทางการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครอบคลุมในประเภทกิจการอุตสาหกรรม กิจการขนส่ง กิจการก่อสร้าง และกิจการบริการ (เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงแรม โรงพยาบาล สถาบันการเงิน ฯลฯ) และทุกขนาดกิจการ นอกจากนี้ ยังศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ.2538 และการประกวดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540

ในการรายงานการศึกษาเรื่องนี้ ได้แบ่งการนำเสนอรายงานการศึกษาออกเป็น 5 บท ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 เป็นบทนำ ประกอบด้วยความสำคัญของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา วิธีการศึกษา และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 เป็นการเสนอให้เห็นถึงแนวคิดการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยมนุษย์กับพฤติกรรมความปลอดภัย การสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัย การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย แนวคิดของแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย

องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน วิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน กลวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สื่อที่ใช้ในการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน แนวคิดการกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

บทที่ 3 เป็นการนำเสนอให้เห็นถึงนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

บทที่ 4 เป็นการวิเคราะห์การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 - 2546 ประกอบด้วยความเป็นมาของการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสาระสำคัญของกิจกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (การสนับสนุนจากส่วนราชการ การสนับสนุนจากองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ การสนับสนุนค่าใช้จ่าย และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์) ลักษณะการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประชุมคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบการประกวด หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการประกวดและรางวัล ขั้นตอนการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลสำเร็จของการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (โครงการเตรียมความพร้อมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัล พิธีมอบรางวัลในระดับ

จังหวัดและระดับประเทศ การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประกวดสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546 และปัญหาและอุปสรรคในการประกวด)

บทที่ 5 เป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาวิเคราะห์การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางการส่งเสริม การจูงใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในอนาคต ประการที่สอง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่รับผิดชอบงานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ประการที่สาม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร นายจ้าง หน่วยงานด้านความปลอดภัย และผู้ที่มีรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในการส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประการที่สี่ เพื่อเป็นมาตรฐานและต้นแบบในด้านการประกวดสถานประกอบกิจการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและขยายไปสู่การประกวดในด้านอื่นๆ ต่อไปในอนาคต และประการสุดท้าย เพื่อเสนอแนะแนวทางในการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บทสรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษานี้เป็นการผสมผสานกันระหว่างการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่าง โดยคิดเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูล จากการสอบถามและจากข้อเสนอนะ ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ รวมทั้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนและ รูปแบบรางวัล พบว่า มีความเหมาะสมและได้รับการยอมรับอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีสถิติในด้าน ต่างๆ มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น อาทิเช่น จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการประกวด ซึ่งมี จำนวนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 33.28 เปอร์เซ็นต์ จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการ ประกวดและได้รับรางวัลดีเด่นระดับจังหวัดหรือพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยปีละ 49.57 เปอร์เซ็นต์ จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการประกวดและ มีคะแนนที่จะได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัลระดับประเทศมีจำนวนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 50.65 เปอร์เซ็นต์ และจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัลระดับ ประเทศมีจำนวนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 70.89 เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น นอกจากนี้จากการสอบถาม เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการประกวดในระดับจังหวัดหรือพื้นที่กรุงเทพมหานครส่วนมากเห็นว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขรวมทั้งรูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ด้วยเช่นกัน

2. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พบว่า ควรปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในการ ดำเนินการและการสนับสนุนงบประมาณ กล่าวคือ ระยะเวลาที่ให้สถานประกอบกิจการ เตรียมการเข้าร่วมการประกวดและระยะเวลาที่ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจประเมินหรือ พิจารณาให้รางวัลทั้งระดับจังหวัดและระดับประเทศ ควรมีระยะเวลาที่มากพอสมควรและ ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เนื่องจาก การดำเนินงานในเรื่องนี้จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายในหลายๆ ด้าน เช่นการจัดประชุม การจัดเตรียม เอกสาร ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน เป็นต้น โดยสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ได้ใช้

งบประมาณในการดำเนินการจากงบประมาณประจำปีที่เป็นงบประมาณปกติ ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานตามแผนงานปกติตามงบประมาณที่ได้รับแต่ละปี

3. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการตรวจคัดเลือกและการพิจารณาให้คะแนนพบว่า ปัญหาโดยทั่วไป คือ การขาดความมั่นใจในการตรวจคัดเลือกและการพิจารณาผลการดำเนินงานเพื่อให้คะแนน โดยสาเหตุหนึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ใหม่ต่องานด้านนี้ เนื่องจากการโยกย้ายและการเลื่อนระดับในระบบราชการ แต่นับได้ว่าปัญหาในด้านนี้ มีแนวโน้มที่เป็นปัญหาลดน้อยลงเนื่องจากการจัดให้มีคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ในการพิจารณาให้คะแนน การจัดโครงการเตรียมความพร้อมในการประกวดสถานประกอบกิจการให้แก่เจ้าหน้าที่ รวมทั้งการจัดทำคำชี้แจงเพิ่มเติมเพื่อการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว

4. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบกิจการ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการขาดมาตรฐานและระบบในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การขาดความเข้าใจในมาตรฐานหรือข้อกำหนด การขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การขาดงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานงานในการขอรับการสนับสนุนและการขอความร่วมมือในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านข้อมูลข่าวสารความปลอดภัย เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในสถานประกอบกิจการ

5. เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พบว่า ในการเข้าร่วมการประกวดจะเกิดประโยชน์ต่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ทั้งในด้านผลงานและการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะได้ทราบถึงประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือประเด็นต่างๆ ที่ยังมิได้มีการดำเนินงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์ในด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจรวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับภาคเอกชน และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนในภาพรวมแล้ว พบว่าเกิดประโยชน์ในด้านการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากความไม่ปลอดภัยอันเนื่องมาจากการขาดการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพราะมีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งได้เข้าร่วมการประกวด และส่งผลให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบได้พัฒนาการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีมาตรฐานและเป็นระบบมากกว่าที่เคยปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีแนวคิดที่เชื่ออำนวยการดำเนินงานเพื่อลดปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง และการลดความเสียหายหรือความสูญเสียที่อาจเกิดต่อองค์กร นายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการประกอบธุรกิจ และสามารถช่วยลดจำนวนอัตราเงินสมทบที่จะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ให้มีอัตราที่น้อยลงจากเดิม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในการประกวดสถานประกอบการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการประกวดตามที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาและปรับเปลี่ยนกิจกรรมการประกวดสถานประกอบการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ให้อยู่ในแผนงานปกติเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามแผนงานและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง แน่นนอน และทำให้สามารถประชาสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการประกวดนี้ ในแต่ละปีจะดำเนินการได้ต้องได้รับการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในด้านนี้ จึงจะทำให้ดำเนินงานมีความสมบูรณ์และเป็นไปอย่างถูกต้อง

2. การสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ประกอบการที่ดำเนินงานและมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ดีและได้มาตรฐาน ซึ่งต้องมีการใช้งบประมาณเพื่อการดำเนินงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการฝึกอบรม การปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงาน การจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น เพื่อผลักดันให้เกิดความสนใจและมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดที่นอกเหนือจากถ้วยรางวัลหรือใบประกาศเกียรติคุณ เช่น การนำค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัยไปลดหย่อนภาษี การลดภาษีเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันและคุ้มครองด้านความปลอดภัย หรือแม้แต่การยกเว้นการตรวจสอบจากทางราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นต้น และที่จะเป็นแรงจูงใจสูงสุด สำหรับคนไทยก็คือ การพิจารณาให้นายจ้างหรือผู้ที่มีคุณสมบัติในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์อีกประการหนึ่ง นอกจากนี้การพิจารณาให้สิทธิประโยชน์พิเศษภายใต้เงื่อนไขและภายใต้กฎหมายแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงแรงงานที่มีข้อบังคับหรือกฎหมายกำกับดูแล และส่งเสริมสถานประกอบการ อาจให้การสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจได้อีกประการหนึ่ง เช่น การพิจารณาลดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน การพิจารณาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง การฝึกอบรมนายจ้าง ลูกจ้างในด้านต่างๆ เป็นต้น

3. จากผลการประกวดที่ผ่านมาพบว่า มีจำนวนคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ให้ความสนใจในการเข้าร่วมการประกวดและได้รับรางวัลระดับประเทศเป็นจำนวนน้อยมาก ดังนั้นจึงควรมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและวิธีการดำเนินการในการประกวด อาจได้แก่ การให้มีการคัดเลือกหรือเสนอชื่อในระดับจังหวัดหรือพื้นที่กรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นจะเป็นการพิจารณาเพื่อให้ได้รับรางวัลในระดับประเทศ หรือการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เกิดความสนใจในการเข้าร่วมการประกวดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งอาจสร้างรูปแบบโดยให้มีการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ

4. สำหรับในกรณีที่มีสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็ก สถานประกอบการประเภทก่อสร้างและขนส่ง เข้าร่วมการประกวดเป็นจำนวนน้อยนั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเช่นเดียวกัน โดยอาจใช้รูปแบบวิธีการตามที่กล่าวแล้วในข้อ 3 นอกจากนี้สถานประกอบการประเภทก่อสร้างมักมีการดำเนินงานในระยะเวลาสั้น ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการประกวดได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ดังนั้นจึงควรมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหรือรูปแบบการให้รางวัลเพื่อให้เหมาะสมกับกิจการก่อสร้าง

5. จากข้อมูลการเข้าร่วมการประกวดของสถานประกอบการในระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่า มีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งที่เข้าร่วมการประกวดและได้รับรางวัลติดต่อกัน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนารูปแบบการเข้าร่วมการประกวดโดยอาจให้มีการประกวดในระดับที่สูงขึ้น สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลมาแล้วเพื่อให้เกิดการยกระดับการดำเนินงานและกำหนดรูปแบบของการได้รับรางวัลที่แตกต่างกันตามระดับของมาตรฐานแต่ละชั้น

6. ในกรณีที่มีปัญหาและอุปสรรคในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการตรวจประเมินเพื่อพิจารณาให้คะแนนผลการดำเนินงานของสถานประกอบการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวเจ้าหน้าที่หรือการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ รวมทั้งอาจเกิดปัญหาเนื่องจากมีจำนวนสถานประกอบการที่จะต้องได้รับการตรวจประเมินเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาจัดหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นผู้ตรวจประเมินระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้อาจจัดให้มีการทดสอบเป็นผู้ตรวจประเมิน (Auditor) ซึ่งอาจทำให้มีบุคลากรส่วนหนึ่งที่สามารถทำการตรวจประเมินได้ทั่วทั้งประเทศ ซึ่งจะสามารถรองรับปัญหาดังที่กล่าวแล้วข้างต้นได้

คำนำ

รูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ศึกษากรณี : การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ นายจ้าง ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานและบริหารจัดการในฐานะผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย และในฐานะอนุกรรมการและเลขานุการของคณะอนุกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ

ผู้ศึกษานำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย ให้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ได้มาตรฐานและเป็นสากลมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการรณรงค์และจูงใจให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกว้างขวางและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน อันจะก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นผลดีต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติโดยรวม

สุพิศ ศรีบุญยงค์

(นางสาวสุพิศ ศรีบุญยงค์)

มีนาคม 2547

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ญ
สารบัญ	ฎ
สารบัญตาราง	ถ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความสำคัญของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ในการทำงาน	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
3. ขอบเขตของการศึกษา	7
4. วิธีการศึกษา	7
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	9
บทที่ 2 แนวคิดการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	12
ก. แนวคิดการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับสถานประกอบกิจการ	12
1. มนุษย์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	12
2. การสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	13
3. การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	14
4. แนวคิดของแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	16
5. องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย ในการทำงาน	17
6. หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	19
7. วิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	19
8. กลวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	23
9. การรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	24
10. สื่อที่ใช้ในการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
11. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	28
ข. แนวคิดการกระตุ้นจิตสำนึกและการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ในการทำงานที่ดำเนินการโดยราชการ	34
1. การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ	34
2. การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานที่หน่วยงานของรัฐ ได้มีการดำเนินงานในรูปแบบอื่นๆ	35
บทที่ 3 นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมส่งเสริม ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัย	36
1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)	36
2. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2549)	36
3. แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน พ.ศ. 2545 – 2549	38
บทที่ 4 การวิเคราะห์การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	40
1. กิจกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	40
1.1 มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย ในการทำงานแห่งชาติ	42
1.2 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	45
1.3 สาระสำคัญของกิจกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	47
- การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในประเภท อุตสาหกรรมและขนส่ง	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในประเภท กิจการก่อสร้าง	54
- การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในประเภท กิจการบริการ	57
- การพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	60
- การพิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ	62
2. การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	66
2.1 การสนับสนุนจากส่วนราชการ	66
2.2 การสนับสนุนจากองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง ชมรมตัวแทน นายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง และเจ้าของสถานประกอบกิจการ	67
2.3 การสนับสนุนค่าใช้จ่าย	67
2.4 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	68
3. ลักษณะการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	69
3.1 การแต่งตั้งคณะทำงาน	69
3.2 การประชุมคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	69
3.3 รูปแบบการประกวด หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการประกวด และรางวัล	70
3.4 ขั้นตอนการประกวด	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลสำเร็จของการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	79
4.1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานแก่เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานและผู้ประกอบกิจการนายจ้าง	79
4.2 การดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำจังหวัด	80
4.3 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัล	82
4.4 พิธีมอบรางวัลในระดับจังหวัดและระดับประเทศ	83
4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประกวดสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546	83
4.6 ปัญหาและอุปสรรคในการประกวด	105
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	113
1. บทสรุปผลการศึกษา	113
2. ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก เอกสารเกี่ยวกับการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	120
1. คำสั่งคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ 4/2546 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประกวด สถานประกอบการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	126
2. หนังสือ ที่ รง 0503/00073 ลงวันที่ 24 มกราคม 2546 เรื่อง การประกวด สถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ประจำปี 2546	129

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 81/2546 ลงวันที่ 29 มกราคม พ.ศ.2546 เรื่อง มอบหมายหน้าที่ในการดำเนินการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546	130
4. หนังสือ ที่ รง 0503/ว 00121 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 ส่งคำสั่งมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ.2546 และเอกสารต่างๆ ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1-10	132
5. หนังสือ ที่ รง 0503/ว 00122 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 ส่งคำสั่งมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ.2546 และเอกสารต่างๆ ให้ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 1 - 12	134
6. หนังสือ ที่ รง 0503/ว 01028 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 ส่งคำสั่งมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ.2546 และเอกสารต่างๆ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด	136
7. หนังสือ ที่ รง 0503/00141 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2546 เรื่อง การดำเนินการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 ให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่	137
8. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ได้รับรางวัลและคำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ประจำปี 2546	138
9. ตารางที่ 1 แสดงการกรอกข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมประกวด	143

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
10. ตารางที่ 2 แสดงเกณฑ์การพิจารณาให้ได้รับรางวัลระดับจังหวัดและพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	144
11. แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ	145
- แบบชุดที่ 1 แบบสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับประเภท อุตสาหกรรม - ชนสง	145
- แบบชุดที่ 2 แบบสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับประเภท กิจการก่อสร้าง	157
- แบบชุดที่ 3 แบบสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับประเภท กิจการบริการ	165
- แบบชุดที่ 4 แบบคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	170
- แบบชุดที่ 5 แบบเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	177
12. แบบสรุปจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมประกวดเพื่อคัดเลือกให้ได้รับ รางวัลระดับจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ประจำปี 2546 (แบบ สปก.46)	186
13. แบบสรุปผลการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 (แบบ สปก.46/1)	187
14. แบบรายชื่อสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 (แบบ สปก.46/2)	188

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
15. แบบรายชื่อสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลในแต่ละด้าน ประจำปี 2546 (แบบ สปก.46/3)	189
16. แบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกวด สถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 หน่วยงาน (สรจ., สรพ.)	190
17. หนังสือขอเชิญชวนเข้าร่วมประกวดสถานประกอบการดีเด่น ด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ครั้งที่ 17 ประจำปี 2546	191
18. เอกสารประชาสัมพันธ์การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน แห่งชาติ ครั้งที่ 17	193
19. โครงการเตรียมความพร้อมการประกวดสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546	194
20. สรุปผลการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมการประกวด สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546	197
21. คำสั่งคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ 001/2546 ลงวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2546 เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงาน ตรวจคัดเลือกสถานประกอบกิจการในระดับประเทศ	198
22. รายงานประชุมคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครั้งที่ 1/2546 วันที่ 7 มีนาคม 2546	204

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
23. รายงานประชุมคณะอนุกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครั้งที่ 2/2546 วันที่ 25 มีนาคม 2546	213
24. รายงานประชุมคณะอนุกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครั้งที่ 3/2546 วันที่ 25 เมษายน 2546	220
25. หนังสือ ที่ รง 0503/00517 ลงวันที่ 30 เมษายน 2546 แจ้งผลการ ประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 ให้อธิบดีทราบ	227
26. หนังสือ ที่ รง 0503/03509 ลงวันที่ 30 เมษายน 2546 แจ้งผลการประกวด สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ- แวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ	229
27. หนังสือ ที่ รง 0503/03510 ลงวันที่ 30 เมษายน 2546 แจ้งผลการ ประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ	231
28. สรุปจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการประกวดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2546	232
29. ข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการประกวดในระดับจังหวัด/ กรุงเทพมหานคร ประจำปี 2546 จำแนกตามภาคและจังหวัด	237
30. รายชื่อสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพิจารณาตัดสินให้ได้รับรางวัล ในระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2546	243

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมประกวดและ การได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัลระดับจังหวัดและระดับประเทศ	72
ตารางที่ 2	แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาให้ได้รับรางวัลระดับ จังหวัดและพื้นที่กรุงเทพมหานคร	74
ตารางที่ 3	แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณา สำหรับการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระหว่าง พ.ศ.2542 ถึง พ.ศ.2547	77
ตารางที่ 4	แสดงประเภทรางวัลในการประกวดสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในระดับจังหวัด และระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2542 ถึง พ.ศ.2547	78
ตารางที่ 5	แสดงผลการดำเนินงานตามโครงการเตรียมความพร้อมการประกวด สถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ- แวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2547	80
ตารางที่ 6	แสดงภาพรวมของผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกวดสถานประกอบ กิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546	82
ตารางที่ 7	แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมประกวดสถานประกอบกิจการ ดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามภาค	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ. 2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามประเภทกิจการ	85
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามขนาดของกิจการ	86
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับโล่รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามภาค	87
ตารางที่ 11 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารอบสู่ระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามภาค	88
ตารางที่ 12 แสดงจำนวนพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และจำนวนจังหวัดที่มีสถานประกอบกิจการเข้ารอบสู่ระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามภาค	89
ตารางที่ 13 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับถ้วยรางวัลระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 และเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ระหว่างปี โดยแยกตามภาค	90
ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 และ ปี พ.ศ.2545 ในกรณี que สถานประกอบกิจการได้รับรางวัลติดต่อกัน 2 ปี และกรณีเป็นสถานประกอบกิจการรายใหม่ รวมทั้งกรณีที่ไม่เข้าร่วมการประกวดหรือเข้าร่วมการประกวดแต่ไม่ได้รับรางวัล	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2545 และ ปี พ.ศ.2546 ในกรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับรางวัลติดต่อกัน 2 ปี และกรณีเป็นสถานประกอบกิจการรายใหม่ รวมทั้งกรณีที่ไมเข้าร่วมการประกวดหรือเข้าร่วมการประกวดแต่ไม่ได้รับรางวัล	92
ตารางที่ 16 แสดงจำนวนคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 โดยแยกตามภาค	94
ตารางที่ 17 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 โดยแยกตามภาค	95
ตารางที่ 18 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแยกตามกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่	96
ตารางที่ 19 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ. 2546 ใน 5 จังหวัดปริมณฑล โดยแยกตามรายจังหวัด	97
ตารางที่ 20 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 ในภาคกลาง โดยแยกตามรายจังหวัด	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 21 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 ในภาคตะวันออก โดยแยกตามรายจังหวัด	99
ตารางที่ 22 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ. 2546 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแยกตามรายจังหวัด	99
ตารางที่ 23 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 ในภาคเหนือ โดยแยกตามรายจังหวัด	101
ตารางที่ 24 แสดงจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2546 ในภาคใต้ โดยแยกตามรายจังหวัด	102
ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารอบสู่ระดับ ประเทศและจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพิจารณา ให้ได้รับรางวัลระดับประเทศ ในปี พ.ศ. 2544 โดยแยกตามภาค	103
ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารอบสู่ระดับประเทศและจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพิจารณา ให้ได้รับรางวัลระดับประเทศ ในปี พ.ศ. 2545 โดยแยกตามภาค	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารอบสู่ระดับประเทศ และจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพิจารณาให้ได้รับรางวัลระดับประเทศ ในปี พ.ศ. 2546 โดยแยกตามภาค	104
ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบการตรวจประเมินของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่เปรียบเทียบกับคณะทำงานตรวจคัดเลือกเพื่อพิจารณาให้ได้รับรางวัลในระดับประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2544	109
ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบการตรวจประเมินของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่เทียบกับคณะทำงานตรวจคัดเลือกเพื่อพิจารณาให้ได้รับรางวัลในระดับประเทศ ประจำปี พ.ศ.2545	111
ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบการตรวจประเมินของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่เทียบกับคณะทำงานตรวจคัดเลือกเพื่อพิจารณาให้ได้รับรางวัลในระดับประเทศ ประจำปี พ.ศ.2546	111

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างเสริมทัศนคติ จิตสำนึก ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานทุกระดับ คือ ตั้งแต่ฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชา จนถึงพนักงาน นั่นคือ เมื่อผู้บริหารทุกระดับมีจิตสำนึกและรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัย และถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการบริหารงานด้านอื่นๆ แล้ว ก็ย่อมจะหวังได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติจะได้รับการคุ้มครองดูแลทั้งในด้านการป้องกันอุบัติเหตุและสุขภาพอนามัย และในอันดับถัดไปจะต้องพยายามส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้มีจิตสำนึกและทัศนคติตลอดจนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และร่วมมือในการดูแลให้สถานที่ทำงานนั้นปลอดภัยตลอดเวลา การแบ่งความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงานของบริษัทนั้น เริ่มมาจากจุดสูงสุดคือ ฝ่ายจัดการจ่ายงานมาสู่ผู้ควบคุมงานให้มีความรับผิดชอบภายในขอบเขตหนึ่งๆ และมีหน้าที่ต้องดูแลควบคุมลูกน้องให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท จากนั้นผู้ควบคุมงานก็ควรแจกจ่ายงานพร้อมทั้งความรับผิดชอบงานแก่พนักงานในส่วนที่ตัวเองควบคุมอยู่ทำนองเดียวกันเมื่อคำนึงถึงระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายจัดการระดับสูงสุดจะเป็นผู้กำหนดนโยบายให้เกิดความปลอดภัยโดยทั่วไปของพนักงาน จากนั้นผู้ควบคุมจะเป็นผู้รับสนองนโยบายของฝ่ายจัดการมาดำเนินการต่อไป พร้อมทั้งหาวิธีปฏิบัติให้แก่ลูกน้องในสายงานให้เกิดความสนใจแกมบังคับให้ต้องช่วยกันดูแลความปลอดภัยของตัวเองและส่วนรวม พนักงานจะเกิดความสนใจในเรื่องความปลอดภัยได้นั้น จะเริ่มมาจากการสังเกตเห็นผู้ควบคุมงานมีความกระตือรือร้นในด้านการดูแลความปลอดภัย มีความพยายามในการดูแลทุกข์สุขของพนักงาน มีการชี้แนะถึงอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นพร้อมทั้งความเสียหายที่ตามมา มีการหมั่นดูแลรักษาเครื่องจักรให้ทำงานอยู่ในสภาพปกติ และเกิดความปลอดภัยอยู่เสมอ เป็นต้น สำหรับผู้ควบคุมงานนั้น จะเกิดความสนใจในการดูแลความปลอดภัยก็อยู่ที่ฝ่ายจัดการมีนโยบายหลักที่แน่นอน มีความกระตือรือร้นถึงความปลอดภัย มีการสนับสนุนช่วยเหลือตามข้อเสนอแนะที่ผู้ควบคุมงานเสนอมา จัดให้มีหน่วยพยาบาล พร้อมทั้งให้มีการตรวจร่างกายพนักงานทุกคนเป็นประจำให้ความสนใจ และรับแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เป็นป่อเกิด

แห่งอันตราย ฝ่ายจัดการควรแสดงความจริงใจต่อการดูแลความปลอดภัยให้ปรากฏแก่ผู้ควบคุมงาน พร้อมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงานด้วย

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อสร้างความสนใจของพนักงานก่อนอื่นควรทราบถึงปัจจัยแห่งความสนใจพื้นฐานของบุคคล และวิธีการตอบสนองของความสนใจของบุคคลดังกล่าว ประกอบด้วย

1. ความกลัว ที่จะเกิดการบาดเจ็บ ตาย สูญเสียรายได้ ครอบครัวทุกชนิด โดนตัดออกจากกลุ่ม ถูกวิพากษ์วิจารณ์
2. ความภาคภูมิใจ ในการทำงานที่ได้เป็นบุคคลที่ได้รับยกย่องว่าทำงานอย่างปลอดภัย มีประวัติการทำงานดี ทั้งโดยส่วนบุคคลและโดยกลุ่ม
3. การเป็นที่ยอมรับ ประารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในกลุ่มและครอบครัวและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
4. การมีส่วนร่วม ประารถนาที่จะเป็น "ส่วนหนึ่งของกลุ่ม" เพื่อร่วมกิจกรรมแข่งขัน ประารถนาที่จะชนะเหนือบุคคลอื่น เช่น การแข่งขันกีฬา
5. ค่าตอบแทนเป็นเงิน จากผลกำไรของบริษัท เป็นต้น

เมื่อทราบความสนใจของบุคคลและแนวหรือวิธีการตอบสนองของความสนใจของบุคคลดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นและสร้างเสริมความสนใจของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยได้ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นผู้ประสานงานในระดับโรงงาน เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่จะดำเนินการนี้อาจกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการของโรงงาน ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายจัดการ และมีความจำเป็นจริงๆ มิใช่เป็นการตามอย่างโรงงานอื่น เพียงเพื่อให้มีการจัดให้ทัดเทียมเท่านั้น แต่ต้องกระทำเพื่อหวังผลอย่างแท้จริง

ในการทำงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการต่างๆ นอกเหนือจากการดำเนินการป้องกันควบคุมการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัยในการทำงานจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นก็คือ การสร้างความสนใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกระดับ และรักษาให้ความสนใจนี้มีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญ

ที่จะทำให้การดำเนินงานป้องกันควบคุมการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้วิธีการที่จะได้มาซึ่งการสร้างและการรักษาความสนใจในเรื่องดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมความปลอดภัยที่น่าสนใจและเหมาะสมกับสภาพต่างๆ ของสถานประกอบกิจการนั้นอย่างสม่ำเสมอ และในขณะเดียวกันก็ต้องจัดให้มีการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานขึ้น และควรที่จะมีการวางแผนเป็นอย่างดีก่อน โดยจะต้องมีการสำรวจข้อมูลว่าเรื่องใดควรที่จะจัดให้มีการรณรงค์ขึ้นมา ซึ่งแน่นอนว่าควรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมองว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อจะได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการรณรงค์ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญในเรื่องนั้นๆ ในที่สุด จากนั้นก็พิจารณาดูว่ามีปัจจัยพื้นฐานต่างๆ รองรับการรณรงค์ที่จะจัดขึ้นแล้วหรือยัง และจะมีใครเข้าร่วมในการรณรงค์บ้าง แต่ละฝ่ายแต่ละคนจะมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องอะไรบ้าง ถ้าได้ดำเนินการในลักษณะดังกล่าวก็เชื่อว่าการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยย่อมประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งไว้

แนวคิดของการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายเห็นด้วยและสนับสนุนให้จัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยขึ้น
2. ต้องกำหนดคณะผู้รับผิดชอบซึ่งแน่นอนว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต้องอยู่ในคณะดังกล่าว และนอกนั้นก็ประกอบด้วยบุคคลจากฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย
3. ควรมีการวางแผนการดำเนินการอย่างรอบคอบ สำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้พร้อมเพื่อการพิจารณาวางแผนที่ถูกต้องเหมาะสม
4. เรื่องที่จะทำการรณรงค์ต้องเหมาะสมและตรงกับสภาพของปัญหาที่มีอยู่
5. ตัวชี้วัดว่าขณะนี้ถึงเวลาที่ควรที่จะจัดให้มีการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย โดยพิจารณาได้จาก

5.1 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และ/หรือเหตุการณ์ที่ "เกือบจะ" เกิดอุบัติเหตุ (Near Accidents) มีค่าเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้มีได้มาจากความผิดพลาดของวิธีการทางวิศวกรรม หรือเกิดจากการขาดการนิเทศติดตามงานของหัวหน้างาน และเกิดจากความไม่สนใจหรือเพิกเฉยหรือลืมนของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำตามวิธีการด้านความปลอดภัยที่กำหนดไว้ กรณีเช่นนี้ก็แสดงว่าควรจะมีการรณรงค์ได้แล้ว เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจและรักษาไว้ซึ่งความสนใจในความปลอดภัยในการทำงานต่อไป

5.2 สภาพความเป็นระเบียบเรียบร้อยเปลี่ยนไปในทางที่เลวลง เช่น การวาง
 สิ่งของระเกะระกะ วัสดุสิ่งของต่างๆ ไม่อยู่ในที่ที่ควรอยู่ กลองวัสดุอุปกรณ์ กองวัสดุติด
 กองสินค้าวางออกมานอกเส้นที่ตีกรอบไว้ ผู้ปฏิบัติงานลื่นหกล้มบ่อยขึ้น เป็นต้น

5.3 ปรากฏการณ์ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
 ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือการป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรถูกถอดทิ้งไว้

6. การจัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยต้องทำในโอกาสที่เหมาะสม เช่น ไม่เป็น
 ช่วงที่กำลังเร่งผลิตสินค้าเป็นพิเศษ เป็นต้น

7. การจัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยทุกครั้ง ต้องมีการประชาสัมพันธ์
 ล่วงหน้าให้ทราบโดยทั่วกัน และควรเป็นกิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีโอกาสเข้าร่วมได้มากที่สุด

8. รูปแบบการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยควรเปลี่ยนไปจากครั้งก่อนๆ หรือ
 เปลี่ยนแปลงจากเดิมบ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงความจำเจอันอาจส่งผลให้การรณรงค์ไม่ดึงดูดความ
 สนใจเท่าที่ควร

9. เลือกใช้กิจกรรมความปลอดภัยและสื่อในการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย
 ให้เหมาะสมกับการรณรงค์ที่จัดขึ้น กิจกรรมและสื่อต่างๆ มีมากมาย การเลือกใช้กิจกรรมหรือ
 สิ่งใดก็ขึ้นกับปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ขึ้นกับรูปแบบและวิธีการรณรงค์ ขึ้นกับ
 ความคุ้นเคยหรือประสบการณ์ที่มีต่อกิจกรรม หรือสิ่งที่จะใช้ขึ้นกับความพร้อมของสื่อที่มีอยู่
 ขึ้นกับงบประมาณและเวลาที่มีอยู่ และขึ้นกับปัจจัยแห่งความสนใจพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน
 แต่ละคน (Basic human interests) เป็นต้น

10. ปัจจัยแห่งความสนใจพื้นฐานของมนุษย์ที่สำคัญๆ และอาจเป็นประโยชน์
 ต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยดังกล่าว

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ
 ถึงแม้ว่าในการทำงานจะมีความปลอดภัยดีเพียงใด หรือมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ปลอดภัย
 แล้วก็ตาม ก็ต้องไม่ลืมว่าการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งของ
 การเกิดอุบัติเหตุการณ์ในทุกวันนี้ นอกจากนี้แล้วคงจะต้องยอมรับกันว่าโดยสภาพความเป็นจริง
 ในปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานยังคงให้ความสนใจต่อการทำงานที่ปลอดภัยน้อยกว่าเท่าที่ควรเป็น
 ความเชื่อถือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานยังคงคิดว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของเคราะห์กรรมหรือร้าย
 หรือเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ตามเคราะห์กรรมของแต่ละคน ดังนั้นถ้าพึงการป้องกันควบคุม
 การเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยวิธีการที่กล่าวถึงไม่มีกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย

ในการทำงานเป็นกิจกรรมเสริม ก็อาจจะทำให้ผลสำเร็จเกิดขึ้นไม่รวดเร็วเท่าที่ควรจะเป็น หรือ อาจไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ ที่กล่าวเช่นนี้เพราะว่าสิ่งหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบงาน ความปลอดภัยในสถานประกอบการจะสร้างให้เกิดขึ้นทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ ผู้ปฏิบัติ คือ การมีความสนใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา เมื่อใดที่บุคคล ทั้งสองระดับข้างต้นหมดความสนใจในเรื่องความปลอดภัย เมื่อนั้นโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานย่อมจะมีมาก การรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็น แนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างความสนใจต่องานความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับบุคคล ทั้งสองระดับข้างต้น

นอกจากความสำคัญของกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานในฐานะ ที่เป็นกิจกรรมที่สร้างให้เกิดความสนใจต่อความปลอดภัยในการทำงานแล้ว ยังมีประเด็นต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมนี้ ดังนี้

1. การช่วยพัฒนาให้เกิดนิสัยการทำงานที่ปลอดภัย เกิดเจตคติที่ถูกต้องต่องาน ความปลอดภัย ทั้งนี้เพราะโดยกิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริม เช่น การใช้ระบบให้ข้อเสนอแนะจาก ผู้ปฏิบัติงานในวิธีการทำงานที่ปลอดภัย หรือการแข่งขันการทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือการ ได้รับรางวัลเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านความปลอดภัย เป็นต้น จะเป็นสิ่งที่สร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดนิสัยหรือความเคยชินต่อการทำงานที่ปลอดภัย และทำให้เห็นว่าถ้าทำงานด้วยความระมัดระวังแล้ว อุบัติเหตุจะไม่เกิดขึ้น อุบัติเหตุจึงเป็นสิ่งที่ป้องกันควบคุมได้และ ในที่สุดก็ทำให้เจตคติที่ถูกต้องต่องานความปลอดภัยเกิดขึ้น

2. กิจกรรมที่ทำอย่างน่าสนใจในช่วงเวลาสั้นๆ แต่เป็นระยะๆ เช่น การจัด นิทรรศการความปลอดภัย การจัดประกวดเดือนแห่งการปลอดอุบัติเหตุ เป็นต้น จะทำให้ ความสนใจต่องานความปลอดภัยที่มีอยู่แล้วยังคงมีอยู่ตลอดไป (Maintaining interest in safety) เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในเรื่องความปลอดภัย ตลอดเวลาจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ และส่งผลทำให้การดำเนินงานความปลอดภัยด้านอื่นๆ เป็นไปอย่างราบรื่น

3. การเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารทางหนึ่งระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน เป็นการส่งเสริมงานแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการนั้น ๆ พบว่ามีผู้บริหารหลายแห่งที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีและแสดงความจริงใจ ต่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น

กิจกรรมการพบปะพูดคุยในเรื่องความปลอดภัยระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างสนิทสนมเข้าใจกันและกัน เมื่อมีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ก็สามารถพูดคุยตกลงกันได้ด้วยดี โดยไม่เกิดปัญหาการหยุดงานแต่อย่างใด

4. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกแผนกได้มีส่วนร่วมในงานความปลอดภัย ทั้งนี้เพราะโดยเนื้อหาของกิจกรรมต่างๆ ต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมาก และสิ่งนี้ก็ถือเป็นหัวใจอย่างหนึ่งของการดำเนินงานความปลอดภัย กล่าวคือ การป้องกันควบคุมอุบัติเหตุและภัย จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น จึงจะเกิดในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการรับรู้และยอมรับที่จะปฏิบัติอย่างเต็มใจ

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอาจมีหลายกิจกรรมทั้งที่เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานปฏิบัติ และกิจกรรมจูงใจเพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติด้วยความปลอดภัย

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางการส่งเสริม การจูงใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในอนาคต
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และการให้ความรู้ด้านกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่รับผิดชอบงานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร นายจ้าง หน่วยงานด้านความปลอดภัย และผู้ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในการส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติ

หน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. เพื่อเป็นมาตรฐานและต้นแบบในด้านการประกวดสถานประกอบการ และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและขยายไปสู่การประกวดในด้านอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

5. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการประกวดสถานประกอบการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษารูปแบบและแนวทางการประกวดสถานประกอบการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครอบคลุมในประเภทกิจการอุตสาหกรรม กิจการขนส่ง กิจการก่อสร้าง และกิจการบริการ (เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงแรม โรงพยาบาล สถาบันการเงิน ฯลฯ) ซึ่งสถานประกอบการทุกขนาด สามารถเข้าร่วมการประกวดได้ นอกจากนี้ ยังศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการ ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ.2538 และการประกวดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2540

4. วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีลักษณะของการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ดำเนินการศึกษา ลักษณะของงานเรื่องนี้ เป็นงานด้านส่งเสริมการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยศึกษาจากแนวคิด รูปแบบ วิธีการ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการประกวดสถานประกอบการ

กิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประกวด
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการ
ประกวดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาจากข้อเสนอ-
แนะ ข้อคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการประกวดและการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การ
พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการประกวดในอนาคต

2. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินการ
ประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2544- 2546 ซึ่งในปีดังกล่าวได้มีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย
ในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 15 - 17 ได้แก่

- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประกวด
- แบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรม
- คู่มือการตรวจประเมินตามเกณฑ์ในแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาให้ได้รับ

รางวัล

- ผลจากการตรวจประเมินตามเกณฑ์ในแบบเสนอชื่อของคณะทำงาน

ตรวจคัดเลือก

- ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและประเภทกิจการที่เข้าร่วมการประกวด
- ปัญหาและอุปสรรคในการประกวดและการดำเนินงาน
- กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
- มาตรฐานหรือระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

ทั้งที่เป็นระบบภายในประเทศ และต่างประเทศ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รวบรวมจากเอกสารการรายงาน เอกสารการประชุม
เอกสารและหนังสือต่างๆ นอกจากนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากกฎหมายความปลอดภัย
ในการทำงานและแบบรายงานต่างๆที่กฎหมายกำหนด ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน รวมทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง แบบเสนอชื่อ
ของสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม กิจการขนส่ง กิจการบริการ และก่อสร้าง
แบบเสนอชื่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
แบบเสนอชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ นอกจากนี้ได้ศึกษาและรวบรวม
ข้อมูลจากมาตรฐานหรือระบบบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในประเทศ เช่น

มอก.18000 หรือจากรูปแบบที่บริษัทหรือหน่วยงานต่างๆได้มีการนำเอามาตรฐานหรือระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ข้อมูลจากประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการประกวดสถานประกอบกิจการ การประกวดคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประกวดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้วยเช่นกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

- (1) การศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- (2) การศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกวด

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานในการประกวดและการตรวจประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. ด้านการใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร นายจ้าง และผู้ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานด้านความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในกฎเกณฑ์การประกวด และมีความสอดคล้องกันในแนวทางการดำเนินการและการตรวจประเมินรวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ทำให้มีเวลาสำหรับการเตรียมการล่วงหน้าเพียงพอ

3. ด้านการใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และการให้ความรู้ด้านกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่รับผิดชอบงานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อควบคุมป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ด้านการใช้เป็นต้นแบบในการจัดการประกวดสถานประกอบกิจการและบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในสถานประกอบกิจการในด้านอื่นๆ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการประกวดและการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพให้เกิดความสมบูรณ์และกว้างขวางต่อไป

5. ด้านการใช้เป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อส่งเสริมให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ลดความสูญเสีย ลดปัญหาความเดือดร้อนรำคาญ ความไม่สะดวกไม่สบายในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง พร้อมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจ และเป็นหลักประกันในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน และประชาชนที่อยู่ใกล้เคียง

6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการให้เป็นไปอย่างมีระบบ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เนื่องจากสถานประกอบกิจการและผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบบางแห่งยังขาดความเข้าใจ และขาดแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นระบบ ดังนั้นแนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นายจ้าง และผู้ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานด้านความปลอดภัย จะได้ใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานประกอบกิจการจะมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น และจะส่งผลดีต่อการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7. ด้านการสนับสนุนและช่วยผลักดันการลดการประสบนันตรายจากการทำงาน การลดความเสียหาย ความสูญเสีย และช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ ชื่อเสียงให้กับสถานประกอบกิจการ นายจ้าง ผู้บริหาร ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมด้านผลผลิตและการดำเนิน

ธุรกิจ โดยเฉพาะในสายตาของต่างประเทศ และช่วยบรรเทาปัญหาการกีดกันทางการค้า
ได้ระดับหนึ่ง และส่งผลดีต่อสังคมชุมชนและประเทศชาติโดยรวม

8. ด้านการประหยัดทรัพยากร การประหยัดเวลา และการประหยัดค่าใช้จ่าย
ทั้งของภาครัฐราชการและภาคเอกชน จะเห็นว่าทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ผู้บริหาร
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย
ในการทำงานของสถานประกอบการที่ประสงค์จะเข้าร่วมการประกวด หรือเจ้าหน้าที่
ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประกวดและทำหน้าที่ในการตรวจประเมิน
สถานประกอบการ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เกิดความเข้าใจ
ในแนวทางการดำเนินงานและการประกวด รวมทั้งเกิดความเข้าใจและมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น
ทำให้สามารถดำเนินการและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและ
ลดขั้นตอนในการดำเนินงาน จึงทำให้ไม่สิ้นเปลืองและประหยัดในด้านการใช้ทรัพยากรบุคลากร
ที่เกี่ยวข้อง ประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินงานในด้านต่างๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกวดและการเข้าร่วมการประกวดสถานประกอบการดีเด่น
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิเช่น ภาพด้าน
การติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การสอบถาม การตอบข้อสงสัย การจัดเตรียม
เอกสารหลักฐาน และข้อมูลต่างๆ เพื่อพิสูจน์กิจกรรม

บทที่ 2

แนวคิดการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

ก. แนวคิดการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับสถานประกอบกิจการ

ก่อนที่จะกล่าวถึงแนวคิดในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน จะขอกล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องและน่าจะเป็นที่มาของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน คือ แนวคิดเรื่องมนุษย์และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่

1. มนุษย์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคมที่ประเสริฐเหนือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในโลก ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น อายุ เพศ ทักษะ สภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นต้น สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความร่ำรวย ความยากจน ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น และสภาพทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ลักษณะงานที่ทำ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น แต่โดยรวมแล้วมนุษย์ที่จะมีความต้องการตามธรรมชาติ อันดับแรกๆ ที่เหมือนกัน คือ ปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค หลังจากนั้นมนุษย์ก็ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมาเป็นอันดับสอง แล้วจึงต้องการสิ่งอื่นๆ ตามมาเป็นอันดับถัดไปเรื่อยๆ ซึ่งความต้องการเหล่านั้น จะมีผลทำให้มนุษย์มีการกระทำหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป เช่น บางคนชอบฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บางคนชอบเสี่ยง บางคนเชื่อว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ บางคนเข้าใจว่ากฎระเบียบเพื่อความปลอดภัยเป็นการเพิ่มการจับผิด บางคนเชื่อถือในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ที่ตนเองยึดถือว่าจะป้องกันอันตรายได้ บางคนคิดว่าความปลอดภัยของตนเองเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่นได้ ผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นการที่จะสร้างหรือเปลี่ยนแปลงให้มนุษย์มีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ดี โดยเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานนั้น จะต้องพิจารณาหรือหาวิธีดำเนินการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและการรณรงค์ เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ

2. การสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การสร้างจิตสำนึก คือ การสร้างนิสัย การสร้างสติสัมปชัญญะหรือสร้าง ความระลึกตัวทั่วพร้อมไว้เสมอ และการสร้างความตระหนักไว้ในจิตใจเกี่ยวกับสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เช่น การสร้างความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดผลสำเร็จอย่างตั้งงาม เป็นต้น ดังนั้น การสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การสร้างนิสัยความปลอดภัย ในการทำงานไว้เสมอ ซึ่งเป็นการเตือนสติไว้เสมอว่า "อย่าประมาท ต้องไม่ประมาท และจงทำ ความไม่ประมาทให้เกิดขึ้น" เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพยายาม เพื่อความปลอดภัยไว้ก่อน ทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และหลังทำงานแล้ว

การสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัยในการทำงานนั้น มีความสำคัญมาก เนื่องจากการที่มีผลผลิตตกต่ำ การเกิดอุบัติเหตุสูง ความเครียดสูง ความขัดแย้งสูง มนุษย์ สัมพันธ์ในการทำงานไม่ดี และความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ล้วนมีเหตุเนื่องมาจาก ผู้บริหารทุกระดับและผู้ปฏิบัติงานทุกคนขาดการสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัย ในการทำงานนั้นยาก แต่จำเป็นจะต้องสร้างจิตสำนึกเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ให้ได้ด้วยหลักการใดหลักการหนึ่ง ซึ่งมีมากมายหลายประการ เช่น การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน การฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

การรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการ กระตุ้นให้เกิดความสนใจและตระหนักในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในระยะเวลาอันจำกัด เพื่อให้เกิด ความสำเร็จในเรื่องนั้น การรณรงค์ด้านความปลอดภัยเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ มีเจตคติที่ดี มีความสำนึก มีความตระหนัก และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ก่อนเสมอในระยะเวลาอันจำกัด อาจเป็นวัน เป็นสัปดาห์ก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม และมีจุดมุ่งหมายอย่างแน่นอนในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นแรงเสริมให้เกิด สิ่งที่ต้องการคือ ความสนใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับและทุกคน และรักษาความสนใจนี้ให้มืออยู่ตลอดไป ก็จะทำให้เกิดการสร้างจิตสำนึก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมความปลอดภัยที่สำคัญ และนิยมใช้ ในกรณีที่ต้องการสร้างจุดสนใจเรื่องความปลอดภัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อให้เกิด จิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จัดสัปดาห์งดบุหรี่ เป็นต้น

3. การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

แรงจูงใจ คือสภาพการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และถูกสิ่งเร้าหรือถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาเพื่อตอบสนองไปในทิศทางของเป้าหมาย หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และมีสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้แสดงออกหรือ ตอบสนอง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน สถานประกอบกิจการ และสังคม

การสร้างแรงจูงใจ จัดว่าเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนและยุ่งยากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับชั้น แต่ก็มีควมสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะไม่ว่าผลผลิตจะดีหรือความปลอดภัยจะสูงก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานของตนให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้นและทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การสร้างแรงจูงใจให้แก่องค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยนั้นเกิดขึ้นจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจหรือพอใจที่จะทำแค่ไหน เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกสำนึกคิดอันเป็นจิตวิสัยของมนุษย์ การที่จะสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ให้ถูกต้องตรงกับความประสงค์ขององค์กรได้ จำเป็นจะต้องศึกษาถึงเหตุและผลของพฤติกรรมสิ่งล่อใจตลอดจนปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางใดทางหนึ่งของมนุษย์ด้วย เมื่อมนุษย์มีความไม่พอใจอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจทำให้แสดงออกซึ่งอาการบางอย่าง เช่น พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย พฤติกรรมที่หงุดหงิด โกรธง่าย การนัดหยุดงาน ผลงานลดลง การเกิดอุบัติเหตุ การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น และในทางตรงกันข้ามหากมนุษย์มีความเต็มใจหรือพอใจในองค์การที่ตนอยู่ร่วม ก็อาจทุ่มเทความคิดสร้างสรรค์ให้แก่องค์กร ระดมกำลังผลิตอันจะเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานให้ นอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ปกติและจะช่วยป้องกันอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยด้านอื่นๆ มากขึ้นอีกด้วย การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย แบ่งได้เป็น 4 ประเภทตามสาเหตุของสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

(1) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่เกิดจากแรงผลักดันทางสรีรวิทยา ในร่างกาย (Internal Safety Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากสภาวะของสรีรวิทยาภายในร่างกายของมนุษย์แล้วกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่กำหนดไว้ แรงจูงใจประเภทนี้จะเหมือนกันทุกชาติ ทุกเพศ ทุกวัย และทุกวัฒนธรรม เพราะเป็นแรงผลักดันของร่างกายที่เกิดขึ้น เช่น ความหิว ความปลอดภัยในชีวิต เป็นต้น ทุกคนจะมีแรงจูงใจประเภทนี้เหมือนกัน

แต่จะแสดงออกในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมปลอดภัยไม้ของชาวตะวันตก จะแตกต่างกับการปลอดภัยไม้ของชาวเอเชียตะวันออก แต่จะมีทิศทางที่กำหนดเหมือนกัน คือความปลอดภัยจากการปลอดภัยไม้ เป็นต้น

(2) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก (Extensic Safety Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากสิ่งของภายนอกร่างกายหรือภายนอกตัวบุคคลมีทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม เช่น การเลื่อนยศ ตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การชม การติเตียน เป็นต้น ตัวอย่างของพฤติกรรมประเภทนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในแผนก บั้มโลหะของสถานประกอบการแห่งหนึ่งที่ไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเลย จะได้รับ คำชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณว่าในแผนกนี้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสมควรที่แผนกอื่นควรปฏิบัติตาม เป็นต้น จากตัวอย่างที่กล่าวมานี้สิ่งเร้าภายนอกนี้ ทำให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรม

(3) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่เกิดจากภายใน (Intensic Safety Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง โดยไม่มีสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้เกิด แต่บุคคลนั้นจะเล็งเห็นว่าการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมีความเหมาะสมกับตนเอง สังคม หรือเกิดจากค่านิยมของตนเอง โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใดๆ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ มาบังคับ เช่น ผู้ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการแห่งหนึ่งอยู่ในแผนกที่เครื่องจักร มีเสียงดังเกิน 90 เดซิเบล ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเชื่อว่าขณะปฏิบัติงานทุกครั้งจะใส่ ที่ครอบหูกันเสียงทุกคน เป็นต้น

(4) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning Safety Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝนที่ได้รับ การสร้างแรงจูงใจประเภทนี้มี 3 ประการคือ

4.1 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและคำนึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเองและต่อผู้ร่วมงาน เป็นต้น

4.2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยไม่อำนาจ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันอาจเกิดจากประสบการณ์หรือการฝึกฝนที่ได้รับ ทำให้เกิดการกระทำเพื่อต้องการอยู่เหนือผู้อื่นในเรื่องความปลอดภัย เช่น การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ตนเองมากกว่าผู้อื่น เป็นต้น และประการสุดท้ายคือ

4.3 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเกิดจากประสบการณ์หรือการฝึกฝนที่ได้รับความสำเร็จในอดีต แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางสำหรับประพฤติเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอนาคต เช่น นายแดงในอดีตเคยสอบได้ที่ 1 จากการใช้การประพฤติปฏิบัติอย่างไรจนทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการสอบได้ที่ 1 ดังนั้นในปัจจุบันหรืออนาคตเมื่อนายแดงเป็นหัวหน้าคนงานมีเป้าหมายในการทำงานคือ ต้องการให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุเลย นายแดงจะใช้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติจากประสบการณ์ในอดีตที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการประพฤติปฏิบัติในการทำงานปัจจุบัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงาน โดยไม่เกิดอุบัติเหตุเลย เป็นต้น

4. แนวคิดของแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 8 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1 เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว มนุษย์มีความต้องการหาความสุขและต้องการความปลอดภัยให้กับตนเอง หลีกเลียงความไม่พอใจและความไม่ปลอดภัย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัยและแสวงหาความสมตูลย์ไม่ว่าจะเป็นในด้านความสุขหรือความเจ็บปวดหรืออุบัติเหตุ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจแห่งตน

แนวคิดที่ 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย เกิดจากการตอบสนองสัญชาตญาณโดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เช่น การตอบสนองต่อความเจ็บปวดต่างๆ การตอบสนองต่อความปลอดภัยในชีวิต เป็นต้น

แนวคิดที่ 3 เกิดขึ้นตามหลักเหตุและผล คนเรามีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจต่างๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนต้องการอะไร เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมต่างๆ จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจตามเหตุและผล

แนวคิดที่ 4 เกิดจากแรงขับหรือแรงผลักดัน (Drives) การกระทำที่มนุษย์เลือกกระทำขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงขับที่จะตัดสินใจให้เกิดการกระทำนั้นๆ เช่น หิวจัด อิมจัด เป็นต้น

แนวคิดที่ 5 เกิดจากการกระตุ้นของอารมณ์ เพราะในบางครั้งเราก็จะแสดงพฤติกรรมตามพลังของอารมณ์ เช่น ได้สิ่งที่น่าพอใจก็เป็นสุข ดีใจ ได้สิ่งที่ไม่น่าพอใจก็เป็นทุกข์ เสียใจ และบางครั้งไม่ว่าจะได้อะไรมาหรือเสียอะไรไปก็เฉย ๆ เป็นปกติ

แนวคิดที่ 6 เกิดจากสิ่งล่อใจต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งเป็น การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในสังคม

แนวคิดที่ 7 เกิดจากธรรมชาติของแรงจูงใจตามแนวความคิดของฮิลการ์ด (Hilgard) คือ

1. แรงจูงใจชนิดเดียวกันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกันได้
2. แรงจูงใจต่างชนิดกันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกันได้
3. แรงจูงใจที่แสดงออกมาในแต่ละครั้ง อาจเกิดมาจากแรงจูงใจหลายๆ ชนิด

แนวคิดที่ 8 เกิดจากความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลำดับ ชั้นคือ

- ชั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย อันมีปัจจัย 4 เป็นสิ่งสำคัญ
 ชั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ชั้นที่ 3 คือ ความต้องการความรัก ความอบอุ่นใจในชีวิตหน้าที่การงาน และสังคม

- ชั้นที่ 4 คือ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับจากสังคม
 ชั้นที่ 5 คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิตและการสร้างสรรค์ชีวิต

จากความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ชั้นนี้ เราสามารถนำมาสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยได้ดังตัวอย่างเช่น สถานประกอบการกิจการแห่งหนึ่ง ผู้บริหารต้องการ สร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติทุกคน โดยกำหนดนโยบายว่า แผนกใดที่สามารถปฏิบัติเพื่อผลผลิตได้สูงกว่าในปีที่แล้วร้อยละ 20 และไม่เกิดอุบัติเหตุใน การทำงานเลย ผู้ปฏิบัติงานในแผนกนั้นจะได้รับเงินค่าครองชีพเพิ่มขึ้นอีกคนละ 400 บาทจาก การเพิ่มให้ตามปกติ จากตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใช้แนวคิดของทฤษฎีอับราฮัม มาสโลว์ เริ่มต้นในชั้นที่ 1 ก่อน คือการให้ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปใช้ในปัจจัย 4 ของการดำรงชีวิต

จากแนวคิดทั้ง 8 ประการนี้ ผู้บริหารสามารถนำมาสร้างแรงจูงใจ เพื่อความ- ปลอดภัยโดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและแสดงออกในการปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ

5. องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ในการสร้างแรงจูงใจ จะมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจากความต้องการ ได้แก่ สภาพของอินทรีย์ในขณะที่ขาดบางสิ่งบางอย่างที่มีความจำเป็น คนเราเมื่อ

มีความต้องการที่จำเป็นจริงๆ แล้วก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้ เช่น พฤติกรรมความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 อย่างคือ

(1) ความต้องการด้านสรีระ ได้แก่ การขาดอาหาร น้ำ อากาศ ฯลฯ การขาดสิ่งเหล่านี้ จะทำให้ร่างกายเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในร่างกาย จากแนวคิดนี้คนเราสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้ เช่น ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ใ้ใ้การหายใจ ความต้องการอาหาร ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เป็นต้น

(2) ความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความมีชื่อเสียง ความอิสระ ค่ายกย่องชมเชย การหลีกเลี่ยงสิ่งทีกระทบกระเทือนจิตใจ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้คนเราสามารถสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้

จากความต้องการเหล่านี้คนเราสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและในสังคมได้

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจากแรงขับหรือแรงผลักดัน ได้แก่ สภาพความเครียดที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์ในขณะที่เกิดความต้องการแรงขับหรือแรงผลักดันเป็นกระบวนการภายในซึ่งจะเพิ่มผลให้แก่พฤติกรรมนั้น คนเราเมื่อมีแรงขับหรือแรงผลักดัน จะสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้ เช่น ความสมหวังและผิดหวัง เป็นต้น อาจแบ่งเป็น 2 อย่างคือ

(1) แรงขับหรือแรงผลักดันปฐมภูมิ (Primary Drives) ได้แก่ แรงขับหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นในตัวของมนุษย์ และเกิดขึ้นพร้อมกับวุฒิภาวะโดยไม่ต้องการเรียนรู้ เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันที่อวัยวะร่างกายจะไปกระตุ้นให้มนุษย์ปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ และเป็นส่วนหนึ่งที่ควบคุมการปรับตัวของมนุษย์อาจแบ่งเป็น 2 อย่างคือ

1.1 แรงขับทั่วไป (General Drives) เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันพื้นฐานที่มนุษย์มีอยู่ในจิตใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสงสัย ความกลัว เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงขับหรือแรงผลักดัน ที่ไม่ได้เกิดความต้องการของร่างกายและไม่ได้เกิดเพราะการเรียนรู้

1.2 แรงขับหรือแรงผลักดันด้านสรีระ (Physiological Drives) เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากความต้องการของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว ความรู้สึกทางเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงขับหรือแรงผลักดัน ที่เกิดจากความต้องการของร่างกายและจิตใจของมนุษย์

(2) แรงขับหรือแรงผลักดันทุติยภูมิ (Secondary Drives) เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสิ่งแวดล้อมและสังคม จากแรงขับหรือแรงผลักดันเหล่านี้

คนเราสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและในสังคมได้

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจากแรงกระตุ้น ได้แก่ สิ่งที่เป็นผลสืบเนื่องจากแรงขับหรือแรงผลักดันทำให้ร่างกายกระทำกิริยาอาการและควบคุมกิริยาอาการให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายจากสิ่งล่อต่างๆ คนเราเมื่อมีแรงขับกระตุ้นจากสิ่งล่อใจต่างๆ ก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย เช่น เงิน รางวัล เป็นต้น

6. หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจะต้องคำนึงถึง การสร้างแรงจูงใจจากความต้องการ (need) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงผลักดัน (drives) และการสร้างแรงจูงใจจากแรงกระตุ้น (arousal) ที่มีทิศทางหรือเป้าหมาย คือ ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง และการสร้างแรงจูงใจโดยผู้อื่นซึ่งมีส่วนประกอบจากสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ คือ

(1) การสร้างแรงจูงใจด้วยกำลังศรัทธา เช่น ความพึงพอใจความศรัทธาในตัวบุคคลหรือผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงานได้ด้วยกำลังศรัทธานั้น จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(2) การสร้างแรงจูงใจด้วยกำลังความเพียรพยายามความอดทน เช่น หัวหน้าคนงานโรงงานแห่งหนึ่งมีความเพียรพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจต่อคนงานทุกคน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยขึ้น เป็นต้น

(3) การสร้างแรงจูงใจด้วยกำลังสติปัญญา เช่น ผู้บริหารโรงงานแห่งหนึ่งมีการนำความรู้ ประสบการณ์เหตุผลมาพิจารณาไตร่ตรองวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เป็นต้น

(4) การสร้างแรงจูงใจด้วยกำลังสมาธิ คือ มีความตั้งมั่น มีจุดยืนในเรื่องนี้ เช่น การให้คนงานทุกคนมีการฝึกสมาธิเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมปลอดภัยในการทำงานขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้แล้วการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงานยังต้องคำนึงถึงส่วนประกอบอื่นๆ อีก คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสมของสังคม สิ่งล่อใจ อารมณ์ พฤติกรรมมนุษย์ ฯลฯ

7. วิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย อาจกระทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ คือ

(1) การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยเชิงบวก (Positive motivation) เป็นการใช้สิ่งล่อใจซึ่งเป็นที่ปรารถนาของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่ปลอดภัย ซึ่งเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ เช่น การเพิ่มเงินเดือน ความร่วมมือในการตัดสินใจ ฯลฯ การสร้างแรงจูงใจในเชิงบวกนี้ก่อให้เกิดความปลอดภัยสูงและผลผลิตสูงขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกนี้อาจกระทำได้สองระดับคือ

1.1 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในเชิงบวกโดยสิ้นเชิง หมายถึง การเอาใจหรือแสดงความเอาใจใส่ชื่นชมต่อคนงานเสมอไปในทุกเรื่องเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ผู้บังคับบัญชาที่นิยมการสร้างแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงาน โดยวิธีนี้มักจะไม่ว่ากล่าวติเตียนใครเลย แม้คนงานบางคนจะมีพฤติกรรมที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยๆก็ไม่พูดอะไรให้เสียหาย ข้อนี้อาจมีทั้งข้อดีและข้อเสีย คือ มีขวัญดี แต่คนงานมักจะไม่รู้ความบกพร่อง

1.2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยเชิงบวกเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานโดยตรง หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ให้รางวัลแก่คนงานที่ทำงานได้ดี หรือส่งเสริมยกย่องเฉพาะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมหรือปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ไม่จำเป็นต้องแสดงความเอาใจใส่ชื่นชมกับทุกสิ่งทุกอย่างของคนงานจนเกินไป ข้อนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสียเหมือนกัน

(2) การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในเชิงลบ (Negative Motivation) เป็นการใช้สิ่งล่อใจซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนาของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร เช่น การลงโทษต่างๆ มีการตัดเงินเดือน สั่งพักหรือไล่ออก เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาที่นิยมการสร้างแรงจูงใจโดยวิธีนี้มักจะประสบกับปัญหาการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของคนงานเสมอ ข้อนี้ก็มีทั้งข้อเสียและข้อดี คือ ขาดขวัญกำลังใจ คนงานมักขาดงาน มาสาย หรือลาออก และผลผลิตในระยะแรกๆ อาจสูง คนงานเคร่งครัดในกฎเกณฑ์ เป็นต้น

เมื่อผู้บริหารทราบแล้วว่า ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจแล้วเขาจะมีพลังงาน มีแนวทางและมีความรู้สึกในเรื่องความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลาที่จะทำให้กิจกรรมนั้นสำเร็จลงได้ ผู้บริหารต้องทราบและพยายามสร้างสภาพแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นให้ได้ เพื่อเขาจะได้ทำงานได้ผลตามที่ผู้บริหารต้องการ วิธีการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและเชิงลบเพื่อความปลอดภัยในการทำงานมีมากมายหลายวิธี ในที่นี้จะขอกล่าววิธีการทั่วไปเพียง 12 วิธีคือ

วิธีที่ 1 คือให้การชมเชย (Praise) เป็นเครื่องแสดงการสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลในทางบวก บางครั้งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ใต้บังคับ-

บัญชาหรือแม้แต่ผู้ร่วมงานอื่นๆ ด้วยการพูดชมเชยอยู่เสมอตามโอกาสจะอำนวยให้ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และจะป้องกันอันตรายจากการทำงานมากขึ้นด้วยคือมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้น

วิธีที่ 2 คือใช้การติเตียน (Blame) เป็นเครื่องแสดงการสร้างสภาพการจูงใจในตัวบุคคลในทางลบ บางครั้งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือแม้แต่ผู้ร่วมงานอื่นๆ ด้วยการติเตียนอยู่เสมอตามโอกาสจะอำนวยให้ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และจะป้องกันอันตรายจากการทำงานมากขึ้นด้วย คือ มีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้น

วิธีที่ 3 คือ การให้รางวัล (Reward) การให้รางวัลเป็นไปในรูปต่างๆ อาจเป็นทั้งทางวัตถุหรือไม่เป็นวัตถุก็ได้ เช่น อาจให้เป็นเงิน สิ่งของ ตำแหน่ง ความไว้วางใจ ฯลฯ บางครั้งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ผู้ร่วมงานอื่นๆ ด้วยการให้รางวัลตามโอกาสที่เหมาะสม ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นและอาจมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นด้วย

วิธีที่ 4 คือใช้วิธีการให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานนั้นๆ (EGO – Involment) การเอาตัวบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับรับผิดชอบในงานนั้นๆ ถ้างานนั้นสำเร็จก็ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่เขา ถ้างานนั้นไม่สำเร็จก็จะรู้สึกผิดหวัง คือต้องให้คนที่ทำงานมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของงานนั้นด้วย บางครั้งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ผู้ร่วมงานอื่นๆ ด้วยวิธีการนี้ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีกำลังใจมากขึ้นและมีพฤติกรรมความปลอดภัยด้วย

วิธีที่ 5 คือใช้ระดับความมุ่งหวัง (Level of Aspiration) บางครั้งผู้บริหารต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานให้มีความมุ่งหวังและตั้งใจไว้ในระดับสูง เช่น ในการทำงานก็ต้องตั้งความมุ่งหมายเอาไว้ว่าจะต้องทำงานด้วยความปลอดภัยสูงสุด หรือจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำได้อย่างดีมีประสิทธิภาพด้วยเมื่อบุคคลตั้งความมุ่งหมายเอาไว้เช่นนี้ก็ทำให้เขาเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่เขาตั้งไว้ แม้จะไม่สำเร็จผลตามเป้าหมายในบางครั้งก็อาจลดลงมาบ้าง การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยก็เช่นกัน ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีกำลังใจในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

วิธีที่ 6 ใช้การให้ทราบผลงาน (Knowledge of result) บางครั้งผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยด้วยการให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานได้ทราบ

ผลงานของเขาเอง จะทำให้เขาได้ระดับรางวัลความปลอดภัยมากขึ้นหรือจะทำให้เขาทำงานดีขึ้น และทำให้เขาสามารถแก้ไขในบางครั้งหรือครั้งต่อไป ในการทำงานถ้าคนเราไม่ทราบผลงานของตัวเอง เราก็จะไม่มีแรงกระตุ้นที่จะทำงาน เช่น เราได้รับมอบหมายให้ทำงานในโครงการความปลอดภัยในการทำงาน เราก็ทำดีแล้วและส่งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ แต่ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่เคยพูดถึงเกี่ยวกับรายงานนั้น ก็จะทำให้กำลังใจในการทำงานหมดไปหรือลดน้อยลงไปด้วย การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจะทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

วิธีที่ 7 ใช้การยอมรับในสังคม (Social Approval) การให้เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาหรือคนงานทำงานเพิ่มขึ้น บางครั้งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยด้วยการยอมรับในสังคมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงาน เช่น ให้การยอมรับว่าคนนี้ทำงานมา 5 ปีแล้ว ไม่เคยมีอุบัติเหตุเลยขอให้ทุกคนยอมรับว่าเป็นบุคคลดีเด่นในสังคมด้านความปลอดภัย เป็นต้น

วิธีที่ 8 ใช้การข่มขู่ (Threatening) บางครั้งผู้บริหารต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยไปในทางที่มีพฤติกรรมปลอดภัยมากขึ้น ผู้บริหารอาจมีความจำเป็นจะต้องใช้การข่มขู่บ้าง เช่น ใช้การข่มขู่ด้วยวาจา ตัวหนังสือเป็นอาวุธ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้น

วิธีที่ 9 ใช้อิทธิพลของกลุ่ม (Group Influent) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่นในสังคม ดังนั้นเมื่อกลุ่มมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานคนอื่นก็จะทำตามด้วย กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าหลักการนี้ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือคนงานได้

วิธีที่ 10 ใช้การแข่งขัน (Competition) บางครั้งผู้บริหารต้องการใช้การแข่งขันเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความปลอดภัย เช่น จัดให้มีการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มคนที่ทำงานอย่างเดียวกันโดยจะต้องมีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ได้จำนวนงานมาก และใช้เวลาน้อยที่สุด เป็นต้น จะทำให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน ทำให้เขาเหล่านั้นอยากเป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีด้านความปลอดภัย

วิธีที่ 11 ใช้ความร่วมมือ (Co-operation) บางครั้งผู้บริหารต้องใช้ความร่วมมือเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย โดยจัดให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน เป็นต้น จะทำให้ทุกคนมีความคิดที่จะทำงานให้กับกลุ่มมากขึ้น และจะทำให้เกิดความร่วมมือในระหว่างผู้ทำงาน เช่น ระหว่างผู้จัดการ หัวหน้างานคนงาน เป็นต้น ให้ทำงานเป็นทีม เมื่อทุกคนให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ความปลอดภัย และความรู้สึกรักอยากทำงานของแต่ละคนก็ย่อมมีขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าต่างคนต่างทำไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันก็จะพบว่าคนไม่มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็ไม่ดีเท่าที่ควร และอาจเกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยขึ้นอีกด้วย จากแนวคิดนี้ผู้บริหารอาจสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือคนงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานเพื่อพฤติกรรมความปลอดภัยต่อไป

วิธีที่ 12 ใช้การทดสอบ (Testing) บางครั้งผู้บริหารต้องใช้การทดสอบเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือคนงานโดยการทำการทดสอบผลงานที่เขาทำแล้วและติดตามผลงานหรือตรวจผลงานต่างๆ ที่เขาทำไปแล้วว่ามีผลเป็นอย่างไรถ้าไม่มีการประเมินผลงานที่เขาทำไปแล้ว เขาเหล่านั้นอาจไม่ค่อยทำงานด้วยความปลอดภัยเท่าที่ควรก็ได้เพราะทำไปแล้วถึงจะมีความไม่ปลอดภัย ก็ไม่มีการว่ากล่าวตักเตือน แต่ถ้ามีการวัดผลอยู่บ่อยๆ ก็จะช่วยให้งานนั้นดีขึ้นและมีความปลอดภัยสูงขึ้นด้วย

8. กลวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อผู้บริหารกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์คือ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานทราบแล้ว ก็ควรกระตุ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยด้วยกลวิธีที่สำคัญ 7 ประการโดยการจัดกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานได้ลงมือปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ดังนี้

กลวิธีที่ 1 คือ วิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการยอมรับว่าความปลอดภัยเป็นหัวใจของการทำงานทุกชนิด ข้อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเกิดศรัทธาในความปลอดภัยมากขึ้น โดยยอมรับว่าพฤติกรรมความปลอดภัยนั้นเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร เช่น อาจสร้างคำขวัญขึ้นว่า "ฉันรักคนรักความปลอดภัย" เป็นต้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมความปลอดภัยขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลวิธีที่ 2 คือ วิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความระมัดระวังขึ้นเมื่อไม่มีความปลอดภัย ข้อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเกิดความระมัดระวังต่อการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น อาจสร้างเป็นคำขวัญว่า "น่าระมัดระวังและขายนหน้าถ้าไม่

ปลอดภัย” เป็นต้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมความปลอดภัยขึ้นอย่างน้อยต่อเนื่อง

กลวิธีที่ 3 คือ วิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความเกรงกลัวเมื่อไม่มีความปลอดภัย ชื่อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเกิดความเกรงกลัวต่อความไม่ปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เช่น อาจเขียนเป็นคำเตือนว่า “ผู้ใดมีอุบัติเหตุบ่อยๆ จะถูกปรับเงิน 500 บาท เป็นต้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมความปลอดภัยขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลวิธีที่ 4 คือ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความสนใจในข้อมูลข่าวสารเพื่อความปลอดภัย ชื่อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือคนงานเกิดความอยากรู้อยากเห็นหรืออยากได้ยินได้ฟังข้อมูลความไม่ปลอดภัยบ่อยๆ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้น เช่น อาจติดเสียงตามสายให้ฟังเรื่องความไม่ปลอดภัยขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลวิธีที่ 5 คือ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมเอาอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จในความปลอดภัย ชื่อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเกิดการเอาอย่างพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้น เช่น การแสดงรูปถ่ายบุคคลตัวอย่างแห่งปีด้านความปลอดภัย เป็นต้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมเอาอย่างกันด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

กลวิธีที่ 6 คือ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความไม่ประมาท ชื่อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้น ด้วยการฝึกสติให้มีสมาธิในการทำงาน เช่น อาจเขียนเป็นคำขวัญว่า “ความประมาทเป็นทางแห่งความตาย” เป็นต้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมความไม่ประมาทอันเป็นต้นเหตุของความไม่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลวิธีที่ 7 คือ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านความปลอดภัยมากขึ้น ชื่อนี้มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนงานเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้น เช่น อาจเขียนเป็นคำขวัญว่า “ความรู้คือประตูที่ปัดป้องความปลอดภัย” เป็นต้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

9. การรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การรณรงค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เป็นแรงเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้กิจกรรมความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพต่างๆ ในสถานประกอบการ ซึ่งถือว่ามีค่าสำคัญมากและนิยมใช้ในกรณีที่ต้องการสร้างจุดสนใจเรื่องความปลอดภัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น จัดสัปดาห์การรณรงค์การใช้ที่อุดหู ที่ครอบหู ป้องกันเสียงดัง จัดสัปดาห์แห่งความสะอาด เป็นต้น ในบางกรณีก็อาจใช้ในลักษณะเป็นเรื่อง

รวมๆ ด้านความปลอดภัย เช่น การจัดสัปดาห์ความปลอดภัย เป็นต้น เมื่อจะจัดให้มีการรณรงค์เรื่องอะไรก็ตามควรที่จะมีการวางแผนเป็นอย่างดีก่อน โดยจะต้องมีการสำรวจข้อมูลว่าเรื่องใดควรที่จะจัดให้มีการรณรงค์ขึ้นมา ซึ่งแน่นอนว่าควรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมองว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อจะได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการรณรงค์ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญในเรื่องนั้นๆ ในที่สุด จากนั้นก็พิจารณาดูว่ามีปัจจัยพื้นฐานต่างๆ รองรับ การรณรงค์ที่จะจัดขึ้นแล้วหรือยัง และจะมีใครเข้าร่วมในการรณรงค์บ้าง แต่ละฝ่ายแต่ละคน จะมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องอะไรบ้าง

แนวคิดของการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย มีดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายเห็นด้วยและสนับสนุนให้จัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยขึ้น

2. ต้องกำหนดคณะผู้รับผิดชอบซึ่งแน่นอนว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต้องอยู่ในคณะดังกล่าว และนอกนั้นก็ประกอบด้วยบุคคลจากฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย

3. ควรมีการวางแผนการดำเนินการอย่างรอบคอบ และสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้พร้อมเพื่อการพิจารณาวางแผนที่ถูกต้องและเหมาะสม

4. เรื่องที่จะทำการรณรงค์ต้องเหมาะสมและตรงกับสภาพของปัญหาที่มีอยู่

5. ตัวชี้วัดว่าขณะนี้ถึงเวลาที่จะจัดให้มีการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย โดยพิจารณาได้จาก

5.1 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และ/หรือเหตุการณ์ที่เกือบจะเกิดอุบัติเหตุ (near accidents) มีค่าเพิ่มขึ้นจากเดิม

5.2 สภาพความเป็นระเบียบเรียบร้อยเปลี่ยนไปในทางที่เลวลง เช่น การวางสิ่งของระเกะระกะ วัสดุสิ่งของต่างๆ ไม่อยู่ในที่ที่ควรอยู่ กล้องวัสดุอุปกรณ์ กองวัสดุติดบก กองสินค้าวางออกมานอกเส้นที่ตีกรอบไว้ ผู้ปฏิบัติงานลื่นหกล้มบ่อยขึ้น เป็นต้น

5.3 ปრაกฏการณ์ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่หรือการป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรถูกถอดทิ้งไว้

6. การจัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยต้องทำในโอกาสที่เหมาะสม เช่น ไม่เป็นช่วงที่กำลังเร่งผลิตสินค้าเป็นพิเศษ เป็นต้น

7. การจัดการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยทุกครั้ง ต้องมีการประชาสัมพันธ์

ล่วงหน้าให้ทราบโดยทั่วกันและควรเป็นกิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีโอกาสเข้าร่วมได้มากที่สุด

8. รูปแบบการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยควรเปลี่ยนไปจากครั้งก่อนๆ หรือเปลี่ยนแปลงจากเดิมบ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงความจำเจอันอาจส่งผลให้การรณรงค์ไม่ดึงดูดความสนใจเท่าที่ควร

9. เลือกใช้กิจกรรมความปลอดภัยและสื่อในการรณรงค์เพื่อความปลอดภัยให้เหมาะสมกับการรณรงค์ที่จัดขึ้น โดยพิจารณาจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น รูปแบบและวิธีการรณรงค์ ความคุ้นเคยหรือประสบการณ์ที่มีต่อกิจกรรมหรือสิ่งที่จะใช้ความพร้อมของสื่อที่มีอยู่ ขึ้นอยู่กับงบประมาณและเวลาที่มีอยู่ และขึ้นอยู่กับปัจจัยแห่งความสนใจพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (basic human interests) เป็นต้น

10. ปัจจัยแห่งความสนใจพื้นฐานของมนุษย์ที่สำคัญๆ และอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการรณรงค์เพื่อความปลอดภัย มีดังนี้

10.1 มนุษย์มีความกลัว เช่น กลัวเจ็บปวดจากบาดแผล กลัวตาย กลัวสูญเสียรายได้ กลัวครอบครัวทุกข์ยาก กลัวการไม่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน กลัวการถูกตำหนิจากหัวหน้า เป็นต้น ดังนั้น สื่อที่จะใช้ในการรณรงค์ก็อาจจะเป็นสื่อที่มองเห็นด้วยตา เช่น การติดโปสเตอร์แสดงความรุนแรงของบาดแผลจากอุบัติเหตุต่างๆ ของร่างกายจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การติดประกาศข่าวอุบัติเหตุร้ายแรงต่างๆ ตามตู้ประกาศ เป็นต้น

10.2 มนุษย์ต้องการความภาคภูมิใจจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่น (ด้านความปลอดภัย) จากการเป็นผู้มีประวัติการทำงานดี ดังนั้นสื่อที่จะใช้ในการรณรงค์ก็ควรเป็นสื่อที่แสดงถึงการยอมรับและยกย่องโดยการมอบรางวัลชมเชย ประกาศชื่อในตู้ประกาศที่เห็นเด่นชัด การให้เป็นผู้นำในการรณรงค์ เป็นต้น

10.3 มนุษย์ต้องการยอมรับจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์โดยการประกาศชื่อ ติดรูปถ่าย และลงเรื่องราวในวารสารภายในสถานประกอบการนั้นๆ หรือลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นเมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยตลอดไป

10.4 มนุษย์ต้องการมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยกัน ดังนั้นการรณรงค์ก็ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสที่จะมาร่วมทำกิจกรรมด้วย

10.5 มนุษย์ต้องการการแข่งขันเพื่อปรารถนาเป็นผู้ชนะ ดังนั้นการรณรงค์