

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษา ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวม และนำเสนอ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของตนเอง
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของตนเอง
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเครือข่ายที่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเครือข่ายที่
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory)

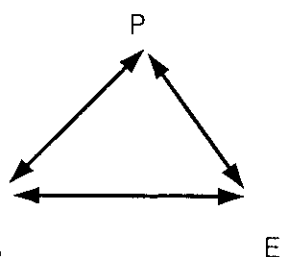
ทฤษฎีความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ผู้นำทฤษฎีคือ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ตาม แนวทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) ในระยะแรก แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ได้ศึกษาและพัฒนา มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962 เพื่อใช้อธิบาย และทำนายการเปลี่ยนแปลงทางจิต ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 แบนดูรา ได้ขยายแนวคิดให้กว้างขึ้น และเปลี่ยนชื่อเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) แทน (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541, หน้า 47)

พื้นฐานแนวความคิดที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง อัลเบิร์ต แบนดูรา เชื่อว่าในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์จะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่จะมาเสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่ พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ จึงเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบหลายอย่าง โดยมี พันธุกรรม สภาพแวดล้อม สังคม ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ผสมผสานกัน จนยากแก่การตัดสินว่า พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ สาเหตุของพฤติกรรมที่

เกิดขึ้นจึงมีลักษณะความสัมพันธ์แบบกำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor = P) ได้แก่ ปัญญาความสามารถของตนเอง, ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ
2. เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B)
3. เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environmental condition = E)

ผังแผนภูมิกภาพที่ 1 แสดงตามรูป



แผนภูมิกภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน

จากกระบวนการปฏิภิกิริยาสัมพันธ์แบบกำหนดอาศัยซึ่งกันและกันขององค์ประกอบทั้ง 3 (Triadic reciprocal interaction) ดังแสดงในรูปนั้น แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม ปัจจัยส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมนั้นต่างก็เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน ซึ่งก็หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น นาย A ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น ๆ (E) เช่นนี้มีผลทำให้ นาย A เชื่อว่า (P) การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเป็นบรรทัดฐานของพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้ นาย A มีพฤติกรรม (B) ซึ่งแสดงถึงการปฏิบัติที่ปลอดภัยด้วย แล้วพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยก็ทำหน้าที่เป็นสภาพแวดล้อม (E) ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย ส่วนความสามารถของตนเองนั้น เมื่อบุคคลแสดงการกระทำ บุคคลจะรับรู้ถึงความสามารถของตนเองและจะคาดหวังถึงผลของการกระทำ (Outcomes) ความสามารถของตนที่บุคคลรับรู้และผลการกระทำตามความคาดหวังของบุคคลจะส่งผลกลับไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล นอกจากนี้ผลของสภาพแวดล้อมที่ได้รับการสร้างขึ้น โดยการกระทำของบุคคลก็จะส่งผลกลับมาถึงความคาดหวังของบุคคลอีก แบบดูรา ได้สรุปว่า การรับรู้ในความสามารถของตน (Self-Efficacy) เป็นการคำนึงถึงการตัดสินใจพิจารณาของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนในการที่จะ

ดำเนินงานบางอย่างให้สำเร็จด้วยระดับความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกัน ดังนั้นทฤษฎีของแบนดูรานี้จึงแตกต่างไปจากทฤษฎีเชิงปัญญา (Cognitive theories) อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับความคาดหวังของบุคคล (Expectancies) กล่าวคือ แบนดูรา ได้พิจารณาไปที่ความเชื่อหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะทำการตอบสนองบางอย่างโดยเฉพาะ (One own ability to produce particular response) ซึ่งในขณะที่ทฤษฎีอื่น ๆ มุ่งพิจารณาไปที่ประสิทธิภาพของการตอบสนองเหล่านั้น (Effectiveness of response) นอกจากนั้น แบนดูรา ยังได้เสนอแนะให้บุคคลได้ฝึกทักษะการสร้างสรรค์ตนเองให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองให้ได้ก่อนจึงจะเปลี่ยนพฤติกรรมได้ เพราะความเชื่อของบุคคลในความสามารถของเขาที่จะกระทำพฤติกรรมใดนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างสิ่งที่เขาทราบว่าต้องทำอะไร (Knowing what to do) กับสิ่งที่เขาจะกระทำจริง ๆ (Actually doing it) ดังนั้นการที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน ก็ไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยนั้น จะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจัยบางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัย และอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง 3 ก็อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะไปมีผลในการกำหนดปัจจัย

จากแนวคิดพื้นฐานนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา (Bandura) จึงได้เน้นแนวคิดไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning)
2. การกำกับตนเอง (Self-Regulation)
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning)

การเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนนั้น เกิดขึ้นจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ต้องอาศัยการลองผิดลองถูก การรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสังคมผ่านมาจากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการได้ยินและได้เห็นโดยไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง คนส่วนมากรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมโดยการผ่านทางสื่อแทบทั้งสิ้น

ประเภทของตัวแบบ

ตัวแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง (Live Model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกต และปฏิบัติสัมพันธ์โดยตรง
2. ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) คือตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

กระบวนการของการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ

ในการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้คือ (Bandura, 1989, อ้างอิงใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต, 2541, หน้า 51-52)

1. กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) กระบวนการตั้งใจจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบ องค์ประกอบที่มีผลต่อกระบวนการตั้งใจแบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 องค์ประกอบของตัวแบบ พบว่าตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจจะสังเกตนั้น ต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัด ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่สลับซับซ้อนมากนัก จิตใจรวมทั้งพฤติกรรมของตัวแบบที่แสดงนั้น ควรมีคุณค่าในการใช้ประโยชน์ด้วย

1.2 องค์ประกอบของผู้สังเกต ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ รวมทั้งการเห็น การได้ยิน การรับรู้รส กลิ่น และสัมผัส จุดของการรับรู้ ความสามารถทางปัญญา ระดับของการตื่นตัว และความชอบที่เคยได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว

2. กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) บุคคลจะไม่ได้รับอิทธิพลมากนักจากตัวแบบถ้าเขาไม่สามารถจะจดจำได้ถึงลักษณะของตัวแบบ บุคคลจะต้องแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัด โครงสร้างเพื่อให้จำได้ง่ายขึ้น ซึ่งแน่นอนปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการเก็บจำ คือ การเก็บรหัสเป็นสัญลักษณ์เพื่อให้จำง่ายแก่การจำ การจัดระบบโครงสร้างทางปัญญา การชักซ้อมลักษณะของตัวแบบที่สังเกตในความคิดของตนเอง การชักซ้อมด้วยการกระทำ ความสามารถทางปัญญาและ โครงสร้างทางปัญญา

3. กระบวนการกระทำ (Production Processes) เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตแปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้มาเป็นการกระทำ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกตการกระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง การเทียบเคียงการกระทำกับภาพที่จำได้ และลักษณะของผู้สังเกต ซึ่งได้แก่ ความสามารถทางกาย และทักษะในพฤติกรรมย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามตัวแบบ

4. กระบวนการจูงใจ (Motivational Processes) บุคคลที่เกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งล่อใจจากภายนอก ซึ่งต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งอาจเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือ การประเมินตนเอง และผู้สังเกตมีความพึงพอใจในสิ่งล่อใจนั้น

การกำกับตนเอง (Self-Regulation)

การกำกับตนเอง เป็นแนวคิดที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งที่ แบนดูรา (Bandura, 1986 อ้างอิงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541, หน้า 54) มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ นอกจากเป็นผลของการเสริมแรงและการลงโทษจากภายนอกแล้ว มนุษย์ยังสามารถกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองได้ ความสามารถนี้เรียกว่า การกำกับตนเอง

กระบวนการของการกำกับตนเอง

ต้องได้รับการฝึกฝน และพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการดังนี้ คือ

1. กระบวนการสังเกตตนเอง (Self Observation) จุดเริ่มต้นที่สำคัญของการกำกับตนเอง คือ บุคคลจะต้องรู้ว่า กำลังทำอะไรอยู่ ในกระบวนการสังเกตมีข้อควรพิจารณาอยู่ 4 ด้านคือ การกระทำ ความสม่ำเสมอ ความใกล้เคียง และความถูกต้อง

2. กระบวนการตัดสินใจ (Judgement Process) ต้องอาศัยมาตรฐานส่วนบุคคลและการเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงทางสังคม ถ้าพฤติกรรมที่ตัดสินนั้นมีคุณค่า การประเมินตนเองก็จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทันที บุคคลจะสนองตอบต่อกระบวนการตัดสินนั้นขึ้นอยู่กับการอนามานสาเหตุในการกระทำ และจะรู้สึกภูมิใจถ้าการประเมินความสำเร็จนั้นมาจากความสามารถและการกระทำของเขา ในขณะที่เดียวกันก็จะรู้สึกไม่พึงพอใจ ถ้าการกระทำใด ๆ ของเขาต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก

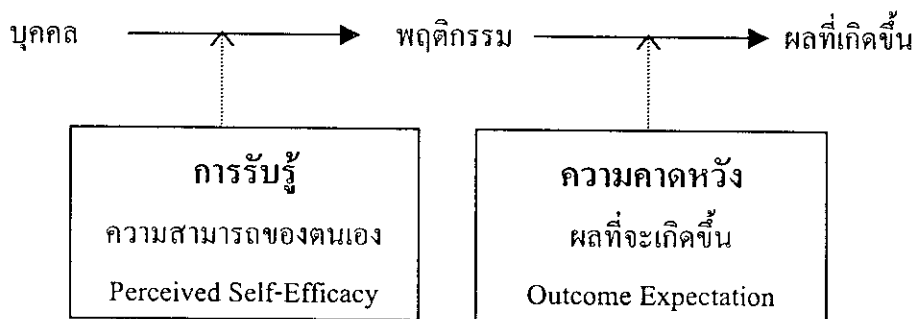
3. การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-Reaction) การพัฒนามาตรฐานในการประเมินและทักษะในการตัดสินนั้น นำไปสู่การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจ ในการนำไปสู่ผลทางบวก ส่วนมาตรฐานภายในของบุคคล จะทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ให้บุคคลลงระดับการแสดงผล และเป็นตัวจูงใจให้บุคคลกระทำพฤติกรรมไปสู่มาตรฐาน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

ในระยะแรก แบนดูรา เสนอแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) หมายถึง ความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเอง ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม (Bandura, 1977, pp. 193-194) ต่อมาแบนดูรา (Bandura, 1986 อ้างอิงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541, หน้า 57) ใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีผลต่อการกระทำของบุคคล ดังนั้น สิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง นั่นคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่า ตนมีความสามารถอย่างไรก็จะแสดงออก

ถึงความสามารถนั้น บุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989 อ้างอิงใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต, 2541, หน้า 58)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่า จะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว โดยดูจากแผนภูมิภาพที่ 2 ดังแสดงตามรูป



แผนภูมิภาพที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1977, pp. 193-194)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรม ของ บุคคลนั้น ๆ หรือพฤติกรรมอื่นใดต่อไปอีกหรือไม่ และถ้าเราสามารถควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ในการ วิเคราะห์ผลทางสถิติแล้ว จะพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นตัวทำนายแนวโน้มการ กระทำพฤติกรรมได้ดีกว่าความคาดหวังในผลการกระทำ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง นี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากแผนภูมิที่ 3 ดังแสดง ตามรูป

ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น

		สูง	ต่ำ
การรับรู้ ในความสามารถ ของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะ ทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำแน่นอน

แผนภูมิที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1978 อ้างอิงในสม โภชน์ เขียมสุภายิต, 2541, หน้า 59)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีด้วยกันอยู่ 4 ปัจจัย คือ (Evans, 1989 อ้างอิงใน สม โภชน์ เขียมสุภายิต, 2541, หน้า 59-60)

1. ความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเอง (Performance Accomplishment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมากที่สุด เนื่องจากความสำเร็จจากการกระทำนั้นเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรง แบนดูรา อาดัมส์ และไบเยอร์ (Bandura and Adams, 1977, p. 123) การที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ กันหลาย ๆ ครั้ง จะทำให้บุคคลมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าบางครั้งงานนั้นจะเกิดความล้มเหลวบ้างก็ตาม แต่ก็จะมีผลมานักเพราะบุคคลมองว่า การที่เขาประสบความสำเร็จนั้นมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพยายามไม่พอ หรือใช้วิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสมมากกว่าที่จะบอกเขาไม่มีความสามารถและบุคคลจะใช้เวลาล้มเหลวเป็นบทเรียนให้ตนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความล้มเหลวเสมอ ๆ จะส่งผลให้บุคคลประเมินความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำลง

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นประสบความสำเร็จหรือการเห็นตัวแบบได้รับความสำเร็จ (Vicarious Experience or Modeling) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลนั้นส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นประสบความสำเร็จจากการกระทำพฤติกรรม การเสนอตัวแบบเป็นวิธีดำเนินเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมคล้ายคลึงกับพฤติกรรมที่นำเสนอตามที่กำหนดไว้ ตัวแบบจะทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้สังเกตมีความคิด หักสนคิด และพฤติกรรม

กรรมเปลี่ยนไปตามลักษณะของตัวแบบ เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการสังเกตโดยการฟัง การอ่านพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในลักษณะ กิจกรรมทางปัญญา อันเนื่องมาจากมีผู้สังเกตและสิ่งกระตุ้น (Wilson & O'Leary, 1987) ดังนั้นการเสนอตัวแบบจึงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคคลเกิดความคาดหวังถึงผลที่จะเกิดขึ้น ความคาดหวังถึงผลที่จะเกิดขึ้นนี้จะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหรือไม่กระทำพฤติกรรม โดยกระบวนการเสนอตัวแบบจะมีการเสนอตัวแบบที่ทำให้บุคคลสนใจและคิดอยากจะทำตาม เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบแล้ว สิ่งตามมา คือผลของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรือผลการกระทำ ถ้าพฤติกรรมที่ทำตามตัวแบบได้รับการเสริมแรงทางบวก พฤติกรรมนั้นจะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง แต่ถ้าพฤติกรรมที่ทำตามตัวแบบแล้วได้รับการลงโทษบุคคลก็จะเลิกปฏิบัติ พฤติกรรมนั้น ทั้งนี้ตัวแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง (Live Modeling) คือตัวแบบที่บุคคลสามารถสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์ได้โดยตรงไม่ต้องผ่านสื่อ ส่วนตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ วิทยุทัศน์ โทรทัศน์ การ์ตูน สไลด์ หนังสือ คอมพิวเตอร์ หรือรูปภาพ เป็นต้น ซึ่งเป็นสื่อที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีกำลังเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทำให้มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเหล่านี้ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบประกอบด้วยขั้นตอน คือ กระบวนการตั้งใจ จะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบ องค์ประกอบที่มีผลต่อกระบวนการตั้งใจคือ ตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัดจะทำให้ผู้สังเกตตั้งใจสังเกตและเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมไม่ซับซ้อนและเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่มีคุณค่า มีประโยชน์จะมีผลต่อความตั้งใจของผู้สังเกต ต่อมาเป็นกระบวนการเก็บจำ บุคคลจะแปลข้อความจากตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัดเป็นโครงสร้างทางปัญญาของตนเองเพื่อให้จดจำได้ง่าย แล้วจึงมีกระบวนการกระทำตามมา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้สังเกตแปลสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้ นั้นเป็นการกระทำ ซึ่งจะกระทำได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้จากการสังเกตการกระทำของตัวแบบ การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเองและเทียบเคียงการกระทำกับภาพที่จำได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกตอีกด้วย ขั้นตอนสุดท้ายคือ กระบวนการจูงใจ ได้แก่ สิ่งล่อใจภายนอกโดยสิ่งนั้นต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคมและพฤติกรรมที่กระทำตามตัวแบบนั้นสามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ กระบวนการทั้งสี่ขั้นตอน มีความจำเป็นซึ่งจะนำไปสู่การกระทำตามตัวแบบได้อย่างสมบูรณ์โดยจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ (Bandura, 1986)

3. การชักจูงด้วยคำพูด (Verbal Persuasion) เป็นวิธีที่ง่ายและใช้กันอยู่ทั่วไป เป็นการรับเอาคำแนะนำชักชวนหรือการได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่นมาเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาความสามารถของตนเอง และเป็นการบอกให้บุคคลทราบว่ามีความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จได้ การใช้คำพูด

ช้กุงอวจมีผลต่อการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มากนักและมีผลเพียงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งถ้าจะให้ได้ผลควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ (Bandura, 1977) ซึ่งต้องสร้างความสามารถให้บุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และเกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอนพร้อมกับใช้คำพูดชักจูงด้วยจึงจะได้ผลดี แบนดูรา แบ่งวิธีการในการใช้คำพูดชักจูงเป็น 4 วิธีการคือ การแนะนำ (Suggestion) การกระตุ้นชักชวน (Exhortation) การชี้แนะ (Self-Instruction) และการอธิบาย (Interpretive Treatments) การพูดชักจูงในระยที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ มีเป้าหมายคือการกระตุ้นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและให้ลงมือกระทำ ซึ่งการพูดให้เกิดความเชื่อมั่นต้องให้เหตุผลเพียงพอ และการพูดต้องพูดให้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการกระทำ การพูดชักจูงที่มีประสิทธิภาพมีหลักการคือ ต้องสร้างความสนใจแก่บุคคล เพื่อให้บุคคลบอกความจำเป็นและชี้ให้เห็นผลเสียของการกระทำ และเกิดความคิดว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง หลังจากนั้นควรแนะแนวทางแก้ไข มีการให้กำลังใจหรือให้ความหวังจนกระทั่งบุคคลเกิดความต้องการที่จะแก้ปัญหา นั้นอย่างจริงจัง แล้วจึงกระตุ้นให้มีการลงมือปฏิบัติ การพูดชักจูงที่มีผลดีนั้น ผู้พูดต้องแสดงให้ผู้ฟังเห็นว่าผู้พูดมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่พูดด้วย

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) เป็นการใช้สภาวะทางร่างกายและอารมณ์เพื่อตัดสินใจความสามารถของบุคคล ซึ่งบุคคลจะประเมินว่าความเครียดและความเหนื่อยล้าของตนเองเป็นสิ่งบั่นทอนการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้ลดลง และอารมณ์นั้นจะมีผลต่อการตัดสินใจในความสามารถของตนเอง โดยอารมณ์ทางบวกจะกระตุ้นการรับรู้ความสามารถ อารมณ์ขุ่นมัวจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง ดังนั้นการลดความเครียดและเปลี่ยนอารมณ์ทางลบให้เป็นอารมณ์ทางบวก ทำให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถของบุคคลได้

ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่กล่าวมา และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองนั้นอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรืออาจเกิดจากปัจจัยหลายประการมาผสมผสานกันก็ได้ (Bandura, 1986)

มิติของความคาดหวังความสามารถของบุคคล

แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับมิติ (Dimension) 3 มิติ คือ

1. มิติขนาดความคาดหวัง (Magnitude of Expectation) หมายถึง ระดับความคาดหวังของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะผันแปรตามความยากง่าย ของงานที่จะต้องทำ การมอบหมายงานต้องพิจารณาไม่ให้ยากเกินความสามารถ

2. มิติความเข้มของเชื่อมั่น (Strength of Confidence) หมายถึง ความสามารถที่พิจารณาตัดสินใจความเป็นไปได้ในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการ

2 ขั้นตอน คือ การมอบหมายรายการกิจกรรมที่จะปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อนทำให้มองเห็นระดับความยากง่ายของแต่ละ กิจกรรม และให้ได้ซักถามถึงแนวทางรูปแบบของกิจกรรมเหล่านั้น

3. มิติความเป็นสากล (Generality) หมายถึง เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์นั้น ซึ่งประสบการณ์การปฏิบัติงานบางอย่าง ก่อให้เกิดความสามารถในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์อื่นที่คล้ายกัน แต่ในปริมาณที่แตกต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้

แบนดูรา (Bandura, 1977) ยังได้กล่าวอีกว่า ความคาดหวังในความสามารถของตนเองจะมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลือกแสดงพฤติกรรม ในการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นบุคคลจะต้องคิดและตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่า จะต้องกระทำพฤติกรรมใด ใช้เวลานานเท่าใด การที่เลือกปฏิบัติพฤติกรรมใดในสภาพการณ์นั้น ส่วนหนึ่งก็เนื่องมาจากความคาดหวังในความสามารถของตนเอง โดยบุคคลจะเลือกทำงานนั้นถ้าเขาเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ได้ ในขณะที่บุคคลที่เชื่อว่าเขามีความสามารถไม่พอในการทำงานนั้น ก็จะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงาน

บุคคลที่มีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูง มักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาความสามารถของตนให้สูงยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงาน ที่อดหย ขาดความมั่นใจในตนเอง เป็นการพลาดโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตน แต่ถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไป และต้องพบกับการทำงานที่เกิดความสามารถ ความล้มเหลวนั้นจะทำให้เขารู้สึกทุกข์ เครียด ผิดหวัง และทำลายความเชื่อในความสามารถของเขาลงไปด้วย ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไป มักจะเลือกทำงานที่พื้น ๆ และง่าย ซึ่งเป็นการจำกัดความสามารถของตนเอง และมักจะมี ความสงสัยในความสามารถของตนเอง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้ขาดความพยายามในการทำกิจกรรมใด ๆ และในที่สุดก็ขาดการพัฒนาความสามารถของตนเองให้ก้าวหน้า

2. การใช้ความพยายามและความอดทนในการทำงาน ความสามารถของตนเองที่บุคคลประเมินตนเองนั้น จะเป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความมานะพยายามเท่าใด และจะต้องอดทนเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้นานเท่าใด ยิ่งบุคคลมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูงเท่าใด บุคคลนั้นจะยิ่งมีความพยายามและความอดทนในการทำงานมากเท่านั้น และมักจะประสบความสำเร็จในงานที่ท้าทายความสามารถ ส่วนบุคคลที่คาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำมักจะ

สงสัยในความสามารถของตนเองเมื่อตั้งเผชิญกับอุปสรรคหรือพบกับงานที่รู้สึกว่ายาก ทำให้ขาดความพยายาม และเลิกกระทำไปในที่สุด

นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของบุคคลซึ่งมีผลต่อความพยายามที่จะเรียนรู้และกระทำการใด ๆ ให้ลุล่วงนั้น มีความสำคัญและจำเป็นในกิจกรรมที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นงานที่ยาก โดยซาโลมอน (Salomon) พบว่า นักเรียนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะมีความพยายามในการเรียนสูง และเรียนรู้ได้ดี เมื่อเรียนจากสื่อการสอนที่เขาู้สึกว่ายาก ในขณะที่เขาเรียนจากสื่อการสอนที่รู้สึกว่ายากนั้น จะใช้ความพยายามในการเรียนต่ำกว่าและเรียนรู้ได้น้อยกว่า

3. รูปแบบความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ ความสามารถของบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อรูปแบบความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของเขาในระหว่างการกระทำพฤติกรรมและการคาดการณ์กับการกระทำในภายหน้า บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มักจะรู้สึกว่ายากลำบาก ซึ่งเป็นการรู้สึกที่มากเกินไปจนเกินความเป็นจริง มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด และทำลายความสามารถของตนเอง ซึ่งเขามีโอกาสสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ในงานที่ล้มเหลว นั้น ตรงกันข้ามกับผู้รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะเอาใจใส่และมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ สูง การพบกับอุปสรรคจะเป็นการกระตุ้นตนเองให้มีความพยายามมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของโคลลินส์ (Collins) พบว่า ในการแก้ไขปัญหายุ่งยากนั้น บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะอนุมานถึงสาเหตุของความล้มเหลวของตนว่าเกิดจากการขาดความพยายาม ขณะที่ผู้รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำนั้น อธิบายว่าเกิดจากการขาดความสามารถของตนเอง

4. เป็นผู้กำหนดการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม นั่นคือ บุคคลที่คาดหวังในความสามารถของตนเองสูง จะคิด รู้สึก และกระทำ พฤติกรรมที่แตกต่างไปจากบุคคลที่คาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำ โดยบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะสนใจและเลือกทำงานที่ท้าทาย หากยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะยิ่งพยายามมากขึ้น ถ้าพบกับความล้มเหลวก็จะใช้ความล้มเหลวเป็นตัวกระตุ้นช่วยให้ประสบความสำเร็จ และกระทำการต่าง ๆ อย่างไม่วิตกกังวล ตรงกันข้ามกับผู้รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มักจะเอาความสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมในอนาคตของตน แต่ไม่พยายามใช้ความสามารถของตน โดยจะหลีกเลี่ยงงานที่ยากเมื่อพบกับอุปสรรคก็จะเลิกล้มการกระทำนั้น ทำให้มีความปรารถนา ทะเยอทะยานต่ำ และต้องพบกับความเครียด ความวิตกกังวลอย่างมาก

กระบวนการทางปัญญาต่อข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง (Cognitive Processing of Self-Efficacy Information)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจความสามารถของตน ไม่ว่าจะมาถึงเราด้วยวิธีการกระทำสำเร็จด้วยตนเอง การเห็นตัวอย่างจากผู้อื่น การชักชวนด้วยวาจา หรือสภาวะทางอารมณ์ มิได้เข้าสู่

ตัวเราด้วยตัวมันเอง แต่ว่าข้อมูลดังกล่าวจะมีความหมายสำหรับแต่ละคนก็ต่อเมื่อผ่านกระบวนการประเมินทางปัญญา (Cognitive Appraisal) (Bandura, 1982) ดังนี้

1. ข้อมูลจากการกระทำสำเร็จด้วยตนเอง (Inactive Efficacy Information) ประสบการณ์จากการปฏิบัติจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความยากของงาน ความพยายาม ความช่วยเหลือจากภายนอก การประสบความสำเร็จในงานที่ง่าย ไม่ได้ให้ข้อมูลอะไรเพิ่มเติม เพราะเป็นสิ่งที่เรารู้อยู่แล้ว ในขณะที่การประสบความสำเร็จในงานที่ยาก ให้ข้อมูลใหม่ต่อการเพิ่มการรับรู้ความสามารถ ความสำเร็จที่ได้รับมาโดยอาศัยความช่วยเหลือจากภายนอกก็มีได้ให้ข้อมูลในด้านความสามารถของผู้กระทำ สิ่งที่มีผลต่อการให้ข้อมูลจากการกระทำสำเร็จด้วยตนเอง คือ

1.1 ความพยายามและการตัดสินใจความสามารถ ในการตัดสินใจความสามารถ บุคคลจะมองความพยายามว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความสามารถ คือ การประสบความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทายด้วยความพยายามเพียงเล็กน้อย ย่อมแสดงถึงความสามารถในระดับสูง ในขณะที่ความสำเร็จที่ได้มาจากความพยายามอย่างหนัก ย่อมบ่งบอกถึงระดับความสามารถที่ต่ำกว่า และส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถน้อยกว่าด้วย การพยายามแล้วยังล้มเหลวทำให้มีการประเมินความสามารถของตนว่าต่ำได้ด้วยเช่นกัน หากความล้มเหลวเกิดจากความพยายามเพียงเล็กน้อย ความล้มเหลวนั้นก็ไม่ได้ให้ข้อมูลที่ชัดเจนกับเราในด้านความสามารถของผู้กระทำตรงกันข้าม หากในงานที่ค่อนข้างยาก ความล้มเหลวเกิดขึ้นทั้ง ๆ ที่ได้พยายามอย่างเต็มที่ ในเงื่อนไขเช่นนี้จะบ่งชี้ถึงระดับความสามารถอันจำกัดของผู้กระทำ นอกจากนั้นคนที่เคยประสบความสำเร็จแล้วแต่ไม่สามารถพัฒนาการปฏิบัติของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ย่อมมีแนวโน้มที่จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถมากกว่าคนที่แม้จะทำได้สำเร็จ แต่คุณภาพของการกระทำต่ำกว่าระดับที่เคยทำได้ในอดีต

1.2 รูปแบบของการอนุมานสาเหตุ บุคคลจะอนุมานการรับรู้ความสามารถสูงจากความสำเร็จในงานที่ยาก โดยใช้ความพยายามน้อย และอนุมานการรับรู้ความสามารถต่ำจากความสำเร็จที่ได้จากความพยายามสูงในงานที่ง่าย คนที่มองตนเองว่ามีความสามารถต่ำ จะมองความสำเร็จของตนว่ามาจากปัจจัยภายนอกมากกว่ามาจากความสามารถของตนเอง ดังนั้นหากจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลจะต้องเอาชนะงานที่ท้าทายโดยอาศัยความช่วยเหลือจากภายนอกน้อยที่สุด อันจะทำให้ความสามารถของบุคคลปรากฏชัดขึ้น

1.3 ความตั้งใจและความจำ เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลด้านความสามารถจากการกระทำสำเร็จด้วยตนเอง คือการให้ความสำคัญหรือการตั้งใจจำเหตุการณ์ที่ผ่านมา คนที่เลือกจำการกระทำของตนที่เป็นทางลบมาก มักจะคาดหวังความสามารถของ

คนต่ำกว่าที่ควร ในทางกลับกัน หากบุคคลเลือกที่จะสังเกตและจดจำเหตุการณ์แห่งความสำเร็จสิ่งนี้ จะมีผลต่อการเพิ่มการรับรู้ความสามารถได้

2. ข้อมูลจากการได้เห็นตัวอย่างจากคนอื่น (Vicarious Efficacy Information) ส่วนหนึ่ง คนเราคัดสินความสามารถของตนโดยการเปรียบเทียบการกระทำของตนกับของผู้อื่น หากผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า การกระทำของทั้งสองฝ่ายมีความเหมือนกัน คนเรามีแนวโน้มที่จะสรุปว่า ความสามารถของเราเหมือนกับตัวแบบ ตัวแบบที่คล้ายคลึงหรือมีความสามารถสูงกว่าผู้สังเกตเล็กน้อย จะให้ข้อมูลได้ดีที่สุด ส่วนตัวแบบที่มีความสามารถสูงหรือต่ำกว่าผู้สังเกตมาก จะให้ข้อมูลด้านความสามารถของผู้สังเกตน้อยมาก โดยทั่วไปแล้ว หากตัวแบบประสบความสำเร็จ จะเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสามารถให้ผู้สังเกต ขณะเดียวกันหากตัวแบบประสบความล้มเหลว ก็จะเป็นการลดการรับรู้ความสามารถให้ผู้สังเกตด้วย

2.1 ความเหมือนกับตัวแบบ ในการตัดสินความสามารถของตนเองโดยผ่านการเปรียบเทียบทางสังคมนี้ ผู้สังเกตจะทำนายความสามารถของตนในยามที่สงสัย โดยอ้างอิงอยู่กับความเหมือนกับตัวแบบ ไม่ว่าจะเป็นความเหมือนในด้านประสบการณ์ในอดีตหรือเหมือนในด้านการอนุমানสาเหตุของตัวแบบ ผู้สังเกตที่เชื่อว่าตนมีความสามารถใกล้เคียงหรือต่ำกว่าตัวแบบ พวกเขาจะรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำและจะเลิกทำได้ง่ายเมื่อประสบอุปสรรค การประเมินความสามารถของผู้สังเกตมิได้อิงอยู่กับการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ปฏิบัติ แต่อิงอยู่กับความเหมือนกับตัวแบบในด้านคุณลักษณะบางประการที่จะใช้เป็นตัวทำนายความสามารถ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ ทั้ง ๆ ที่ความจริง ระดับการปฏิบัติในแต่ละกลุ่มเหล่านี้ก็แตกต่างกันมาก ความเหมือนกันกับตัวแบบในคุณลักษณะบางประการจะทำให้ตัวแบบยังมีอิทธิพลต่อผู้สังเกตมากขึ้น เช่น การมีเพศ อายุ เหมือนกับตัวแบบที่มีความกล้า อาจทำให้ผู้สังเกตพลอยเกิดความกล้าตามไปด้วย การตัดสินหรือเข้าใจผิดเช่นนี้ บางครั้งก็มีประโยชน์ ในกรณีที่ตัวแบบมีคุณลักษณะเด่นบางประการเหมือนผู้สังเกต ทำให้ผู้สังเกตปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างที่ผู้สังเกตเองอาจไม่กล้าทำ แต่เมื่อเห็นว่าตนมีคุณลักษณะเด่นเหมือนตัวแบบจึงกล้าลงมือทำ

2.2 ความหลากหลายของตัวแบบ การที่มีตัวแบบหลาย ๆ คนสามารถประสบความสำเร็จในงานที่ยากได้ ย่อมให้ข้อมูลได้ดีกว่าตัวแบบคนเดียว ผู้สังเกตจะเกิดความคิดว่า หากตัวแบบที่มีคุณลักษณะต่างกัน สามารถประสบความสำเร็จได้ ตนก็มีเหตุผลที่เพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนว่าจะสามารถประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

3. ข้อมูลจากการชักชวนด้วยวาจา (Persuasion Efficacy Information) ในการตัดสินความสามารถของตน หลายครั้งที่บุคคลไม่อาจอิงอยู่กับตนเองแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากการตัดสินนั้นอาจต้องการความรู้บางอย่างซึ่งบุคคลรู้สึกว่าคุณมีความรู้ไม่เพียงพอ ดังนั้น การตัดสินตนเอง

ส่วนหนึ่งจะต้องอิงอยู่กับความเห็นของคนอื่นที่มีความสามารถในการประเมิน ถึงแม้ว่าในความ เป็นจริง คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเชื่อในสิ่งที่ได้รับการบอกเล่า แต่ก็มีหลายโอกาสที่คนเรากลือตามคำ ชักชวนให้ทดลองในสิ่งที่เคยหลีกเลี่ยง หรือในสิ่งที่ตนพร้อมที่จะเลิกเพียงเพื่อจะได้ประหลาดใจที่ ตนสามารถทำได้ การชักชวนจะเกิดผลในทางการเพิ่มการรับรู้ความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบหลายประการคือ

3.1 ความน่าเชื่อถือของผู้ชักชวน องค์ประกอบสำคัญประการแรกที่ส่งผลให้การ ชักชวนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลคือ ความน่าเชื่อถือของผู้ชักชวน ซึ่งความน่า เชื่อถือดังกล่าวสืบเนื่องมาจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ความสำคัญของผู้ชักชวนที่มีต่อผู้ชักชวนเป็น ประการสำคัญ

3.2 การให้ผลป้อนกลับ การให้ผลป้อนกลับสามารถส่งผลที่สม่ำเสมอต่อการรับรู้ ความสามารถของตน การให้ผลป้อนกลับในทางให้กำลังใจในการลบล้างความเชื่อว่าตนเองไม่มี ความสามารถเท่าใด ก็ยังทำให้บุคคลมีความพยายามและสามารถประสบความสำเร็จได้มากเพียง นั้น

3.3 การเพิ่มความพยายาม การชักชวนจะส่งผลต่อผู้ถูกชักชวนได้โดยที่ผู้ถูกชักชวน ได้เพิ่มความพยายามมากขึ้น คนที่ถูกโน้มน้าวให้เชื่อว่าตนสามารถประสบความสำเร็จได้ ก็จะเพิ่ม ความพยายามมากกว่าคนที่ไม่แน่ใจว่าตนจะทำได้ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งที่ถูก โน้มน้าวให้ทำ เขาก็จะเพิ่มความเชื่อถือให้กับผู้โน้มน้าวด้วย

4. ข้อมูลจากการตื่นตัวทางสรีระ (Physiological Efficacy Information) การที่บุคคล กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่มีสิ่งเร้าหลากหลาย ทำให้เราไม่แน่ใจว่าอะไรเป็นสาเหตุ ที่แท้จริงของการตื่นตัวทางสรีระ การตื่นตัวทางสรีระจะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคล ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

4.1 ประสบการณ์เดิม ประสบการณ์เดิมส่งผลกระทบต่อรับรู้ความสามารถโดยที่ บุคคลจะพิจารณาว่าการตื่นตัวทางสรีระได้เคยมีผลต่อการปฏิบัติมาแล้วอย่างไรสำหรับคนที่พบว่า การตื่นตัวส่งผลในทางเอื้อต่อการปฏิบัติก็จะรับรู้ความสามารถแตกต่างจากคนที่เห็นว่า การตื่นตัว ส่งผลในทางที่ขัดขวางการปฏิบัติ อันที่จริงผู้ที่มียผลสัมฤทธิ์สูงจะมองการกระตุ้นเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติ ส่วนผู้ที่มียผลสัมฤทธิ์ต่ำจะมองเป็นสิ่งที่ขัดขวาง

4.2 ระดับของการตื่นตัว สำหรับข้อมูลที่ได้จากการตื่นตัวทางสรีระนี้ ความสำคัญ มิได้อยู่ที่ว่า การตื่นตัวดังกล่าวเกิดขึ้นหรือไม่ แต่ขึ้นอยู่กับระดับของการตื่นตัวว่ามีมากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจความสามารถนั้น การตื่นตัวในระดับปานกลางจะเอื้อต่อการใช้ทักษะต่าง ๆ ในขณะที่ การตื่นตัวในระดับที่สูงจะทำให้ไม่สามารถใช้ทักษะต่าง ๆ ได้ดี

4.3 การอนุมานสาเหตุของการตื่นตัว คนที่มองการตื่นตัวทางสรีระที่เกิดขึ้นว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ ก็มีแนวโน้มที่จะลดการรับรู้ความสามารถมากกว่าคนที่มองการตื่นตัวว่าเป็นอาการปกติที่ใคร ๆ ก็มีได้

4.4 ลักษณะทางอารมณ์ ความเบี่ยงเบนทางอารมณ์สามารถส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคล เช่น อารมณ์เศร้านำไปสู่ความคิดที่เกี่ยวกับความล้มเหลวในอดีต การรับรู้ความสามารถของคนที่ลดลง ในขณะที่เดียวกัน อารมณ์ในทางบวกจะกระตุ้นความคิดที่เกี่ยวกับความสำเร็จ การรับรู้ความสามารถของคนที่เพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยให้ข้อสรุปว่า ในขณะที่มีอารมณ์ในทางบวก บุคคลก็จะตัดสินความสามารถ ไม่ว่าจะทางสังคม ทางการศึกษา หรือทางการกีฬา สูงกว่าบุคคลที่ตัดสินในขณะที่มีอารมณ์กลาง ๆ หรืออารมณ์ทางลบ

จากแนวคิดของเบนคูราดังกล่าวนี้ เบนคูราและคณะ ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มระดับความคาดหวังในความสามารถของคนว่าจะมีผลในการเปลี่ยนพฤติกรรมหรือไม่ เนื่องจากว่าการรับรู้ความสามารถของคนมีผลต่อการทำงาน โดยก่อให้เกิดความเพียรพยายามในการทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ยาวนานขึ้น จากหลักการนี้เมื่อต้องการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้มีความพยายาม และไม่หลีกเลี่ยงงานที่จะทำ ก็สามารถทำได้โดยการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น และปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ความคาดหวังในความสามารถของตนเองเพิ่มสูงขึ้น คือ การได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของตนเอง

งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

มนทิจา มณีเลิศรัตน (2536, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการป้องกันโรคเอดส์ของนักเรียนหญิงระดับอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนหญิงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ของโรงเรียนพาณิชยการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน แบ่งเป็น 2 ห้อง ห้องที่เป็นกลุ่มทดลองมีนักเรียน 42 คน และห้องที่เป็นกลุ่มเปรียบเทียบมีนักเรียน 38 คน โดยกลุ่มทดลองจะได้รับ โปรแกรมพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการป้องกันโรคเอดส์ ซึ่งประกอบด้วยแผนการสอนที่ประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างความสามารถของตนเอง 4 แนวทาง ตามทฤษฎีความสามารถของตนเองของเบนคูรา โดยการสอน 3 ครั้ง ส่วนกลุ่มเปรียบเทียบนั้นไม่ได้รับโปรแกรมจากผู้วิจัย ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มทดลองเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการป้องกันโรคเอดส์ ก่อนการทำทดลอง ภายหลังจากทดลอง 1

สี่ปดาห์ และภายหลังการทดลอง 4 สี่ปดาห์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกับในกลุ่มเปรียบเทียบ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการป้องกันโรคเอดส์ระหว่างทดลองกับกลุ่มเปรียบเทียบ ในระยะก่อนการทดลองและหลังการทดลอง 1 สี่ปดาห์ พบว่าแตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวในระยะก่อนการทดลองและหลังการทดลอง 4 สี่ปดาห์ กลุ่มทดลองนั้นมีคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.014)

จิตต์ลัคดา สุภานันท์ (2539, หน้า ก-ข) ศึกษาการประยุกต์ทฤษฎีความสามารถของตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการป้องกันการเกิดแผลเฝ้าเท้าของผู้ป่วยโรคเรื้อน สถานสงเคราะห์โรคเรื้อนพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงด้านความหวังในความสามารถในการดูแลตนเอง ความคาดหวังในผลดีของการปฏิบัติตามคำแนะนำ และพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ถูกต้อง ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองและดีกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ และยังพบว่า ความคาดหวังในความสามารถในการดูแลตนเอง ความคาดหวังในผลดีของการปฏิบัติตามคำแนะนำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเกิดแผลเฝ้าเท้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทรา เลียงเชวงวงศ์ (2541, หน้า ก-ข) ได้ศึกษาผลของการให้ความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 20 ราย แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม กลุ่มละ 7-8 คน ให้แต่ละกลุ่มได้รับความรู้ด้านสุขภาพและการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยการสังเกตตัวแบบจากวิดีโอที่สนับกับการใช้คำพูดชักจูง จำนวน 3 ครั้ง ห่างกันทุกเดือน ผลการทดลองพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแบบแผนการดำเนินชีวิตภายหลังการทดลองสูงขึ้น และแตกต่างกับก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราณี นัยประยูร (2544, หน้า จ). ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า การให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองสามารถเพิ่มพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเรียนของนักเรียนได้ทั้งระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลและสองวิธีนี้มีผลไม่แตกต่างกัน

แคมเบลล์ และเมอร์เรย์ (Chambliss & Murray, 1979, pp. 91-95) ได้ศึกษาเชิงทดลองในกลุ่มนักศึกษาชายหญิง จำนวน 46 คน ในเรื่องการฝึกการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง กับกลุ่มผู้สูบบุหรี่ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการรักษาโดยการให้ยาหลอก (Placebo Pill) แก่ตัวอย่างที่เข้ารับการทดลอง ผลการวิจัยพบว่า การฝึกให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถลดการสูบบุหรี่ได้ แต่ผลการวิจัยถือว่าเป็นผลมาจากการจัดสภาพการควบคุมการจัดกิจกรรมให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง จะมีผลดีเฉพาะกับผู้ที่มีการควบคุมภายในตนเองเท่านั้น

ลี (Lee, 1984, pp. 510-514) ได้ศึกษาเชิงทดลองถึงตัวแปรที่มีผลต่อการทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกของบุคคลในกลุ่มนักเรียนชาย 33 คน พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้ดีกว่าความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมที่จะเกิดขึ้นสอดคล้องกับเชล เมอร์ฟี และเบิร์นนิ่ง (Shell, Murphy & Buming, 1989) ที่พบว่า ความหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง เป็นตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านของนักศึกษาฝึกสอนของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐมิดเวสเทิร์น (Midwestern) ได้ดีกว่าความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมที่จะเกิดขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น พบว่า ทฤษฎีความสามารถของตนเอง แสดงให้เห็นความสำคัญของการรับรู้ถึงความสามารถของบุคคล ที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์พฤติกรรมการแสดงออกได้ ซึ่งกระทำได้โดยการเพิ่มการรับรู้ในความสามารถให้สูงขึ้นการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มพฤติกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองได้นั้นก็คือความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเอง การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นประสบความสำเร็จหรือตัวแบบ การพูดคุยถึงด้วยคำพูด และการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองต่อความปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมควายที

กิจกรรมควายที

วีระพันธ์ มาติเจริญพร, สุวิษ พึ่งเจริญ (2538, หน้า 2-3) กล่าวถึงกิจกรรมควายทีว่าเป็นการฝึกเกี่ยวกับการพยากรณ์อันตรายหรือปลอดภัย ภายใต้นิวความคิดที่ว่า “ช่วยกันทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง” โดยเฉพาะการขึ้นน้ำและพุดย่า อันเป็นองค์ประกอบหลักของกิจกรรมนิวควายที (New KYT) นั้น ถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติรูปแบบและขอบเขตของกิจกรรมกลุ่มย่อยที่ทำอยู่ในโรงงานอย่างสิ้นเชิง และอันตรายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่คุณ

เราเกิดอาการเซื่องซึม เหม่อลอย ประมาท สะเพร่า เข้าใจผิด เกียจคร้าน หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ เพียงแค่การประชุมที่มีขึ้นเดือนละ 1-2 ครั้งนั้นไม่อาจจะป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้ ตัวพนักงานเองที่จะต้องหมั่นกวดขันดูแลความเรียบร้อย ร่วมกันป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผ่านทางกิจกรรมปลอดภัยซึ่งใช้เวลาไม่มากนัก แต่ทุกคนให้ความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และที่ขาดไม่ได้เลยคือ การชี้แนะและพูดคุย เพื่อช่วยตอกย้ำให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยและความถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิวัติรูปแบบของการทำกิจกรรมใหม่ทั้งหมด

จุดมุ่งหมายของกิจกรรมควายที่

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล และ ทาดาชิ เทราโอกะ (2537, หน้า 11) ได้เรียบเรียงเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของกิจกรรมควายที่ ไว้ดังนี้

1. ทำให้ความรู้สึกฉับไวขึ้น จะมีความรู้สึกฉับไวต่ออันตรายดีขึ้น ถ้าผู้ใดรู้สึกว่าจะมีอันตรายเขาก็จะทำให้เกิดความปลอดภัยขึ้น และในการที่จะทำให้เกิดความรู้สึกฉับไวขึ้นนั้นจะต้องทำกิจกรรมควายที่ ระยะสั้นทุกวัน และทุกจุดสำคัญเสมอ
2. ทำให้มีสมาธิดีขึ้น การใช้วิธีมือชี้และพูดคุยที่จุดสำคัญที่คิดว่าจะเป็นอันตราย จะสามารถทำให้เกิดสติและมีสมาธิดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการป้องกันอันตรายที่เกิดจากความผิดพลาดของคน เช่น ความสะเพร่า ใจลอย ขาดความระมัดระวังได้ดี
3. ทำให้มีความตั้งใจ หรือความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างแรงกล้า การประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันและคุยกันด้วยความจริงใจว่าจุดอันตรายคืออะไร โดยช่วยกันคิดและทำความเข้าใจกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติอย่างจริงจังขึ้นได้

หลักสำคัญของการทำกิจกรรมควายที่

หลักสำคัญของการกิจกรรมควายที่ คือการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ ต้องให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัย โดยการช่วยกันระดมสมอง เพื่อออกความคิดเห็นในการป้องกันก่อนที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้น ในขั้นแรกก่อนเริ่มทำงานให้ทุกคนช่วยกันระดมสมอง เพื่อออกความเห็น ว่า “มีอันตรายอะไรซ่อนเร้นอยู่ในการปฏิบัติงานบ้าง” แล้วให้หาสาเหตุที่สำคัญของอันตราย จากนั้นก็หามาตรการแก้ไขและตั้งเป้าหมายการแก้ไข แล้วให้ทุกคนปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ และเพื่อให้แน่ใจว่าจะมีความปลอดภัยจริง ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานแต่ละครั้งจะมีการชี้แนะไปที่จุดสำคัญในการปฏิบัติงานพร้อมกับเปล่งเสียงย้ำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย กระบวนการดังกล่าวนี้เป็นขั้นตอนของกิจกรรมควายที่ และมนุษย์ทุกคน บางครั้งมักจะเผลอเรอ เหม่อลอย ชุ่มช่ำ รวบรวม ลัดขันทอน เข้าใจผิด ตัดสินใจผิด ลักษณะการปฏิบัติงานของมนุษย์ดังกล่าวจะทำให้

ให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ความผิดพลาดของมนุษย์ (human error) ความผิดพลาดนี้เองที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ

ลักษณะของกิจกรรมควายที

การดำเนินกิจกรรมควายทีจะใช้สัญลักษณ์ ซึ่งทำให้เกิดความเคยชิน และมั่นใจเมื่อปฏิบัติงาน โดยกิจกรรมควายทีจะมีลักษณะของการปฏิบัติโดยการใช้นิ้วมือชี้และพูดย้ำ ซึ่งการทำมือชี้และปากย้ำนั้น หมายถึง การตรวจสอบให้มั่นใจกับจุดสำคัญต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าถูกต้องโดยใช้คำดู พร้อมกับยื่นแขนออกไปในท่าที่ถูกต้อง ชี้นิ้วและพูดย้ำด้วยเสียงอันดังว่า “เปิดสวิทช์ โอ.เค. (เรียบร้อย)”, “ไปข้างหน้า, โอ.เค. (ปลอดภัย)” เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ควายทีในปัจจุบันหรือที่เรียกกันว่า “ควายทีใหม่” นั้น ยังรวมถึงวิธีการใช้นิ้วมือชี้และพูดย้ำเช่นกัน การใช้วิธีมือชี้และพูดย้ำสามารถทำให้เกิดสติและสำนึกแจ่มชัดขึ้นและยังทำให้สมาธิขึ้นด้วย ดังนั้นวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่ค่อนข้างได้ผลดีในการป้องกันอุบัติเหตุจากความผิดพลาดของคน ในการทำงานโดยใช้นิ้วมือชี้และพูดย้ำ ไม่ควรเพียงแต่พูดอย่างผิวเผินว่า “แรงดัน โอ.เค.” แต่ควรจะต้องพูดเจาะจงว่า “มีแรงดัน...กิโลกรัม, โอ.เค. (ถูกต้อง)” เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องที่จำเป็น และได้มีการทดสอบการทำมือชี้และปากย้ำ พบว่าวิธีนี้สามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุลงได้ถึง 1 ใน 3 (หรือร้อยละ 30) เมื่อเปรียบเทียบกับกรพูดเฉย ๆ โดยมีได้มีการชี้นิ้ว นอกจากนี้การใช้วิธี “สัมผัสมือและขำรวม” (touch & call) คือการสัมผัสมือซึ่งกันและกัน พร้อมกับพูดว่า “อุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์” เป็นการให้คำมั่นสัญญา เพื่อสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง อันจะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพระหว่างบุคคลใน ทีมเดียวกัน การกำหนดเนื้อหา 3-5 ข้อ และหมั่นฝึกฝนเพื่อทำการพูด โดยมีหัวหน้าเป็นผู้กำกับดูแลในการปฏิบัตินับเป็นวิธีที่สำคัญมาก

ขั้นตอนในการปฏิบัติ กิจกรรมควายที

การที่จะทำกิจกรรมควายทีนั้น ก่อนอื่นต้องมีการศึกษาเรื่องควายทีและหาประสบการณ์จาก ควายทีเสียก่อน ควายที คือ การประชุมกัน คิดร่วมกัน เข้าใจกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจตราสภาพว่า มีอันตรายอะไรซ่อนเร้นอยู่บ้าง คือการชี้ให้เห็นถึงอันตรายและปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้เกิดอันตรายอย่างชัดเจน พนักงานทุกคนจะมาร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาสาเหตุ อะไรคือจุดอันตราย อันตรายเกิดขึ้นได้อย่างไร ในระหว่างการปฏิบัติงาน ต่อ ไปคือ การร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่าในบรรดาข้อสรุปทั้งหมดที่ทำขึ้นนั้น จุดไหนเป็นจุดที่อันตรายที่คิดว่าเป็นเพียงปัญหาให้ทำเครื่องหมาย ○ และจุดไหนเป็น จุดที่อันตรายที่สุด จะต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขก่อน ซึ่งในบางกรณีอาจมีมากกว่าจุดเดียวให้ทำเครื่องหมาย ⊙

วงไว้ในแต่ละหัวข้อและขีดเส้นใต้ข้อความนั้น

ขั้นตอนที่ 3 มาตรการการแก้ไข จะปฏิบัติอย่างไร ทุกคนช่วยกันคิดว่าจะมาตรการแก้ไขหรือป้องกันอันตรายได้อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเป้าหมาย เป็นเป้าหมายร่วม ในกรณีที่มาตรการหรือทางแก้ที่ทุกคนเสนอขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มีมากกว่า 1 ทางเลือก ให้ทำเครื่องหมาย •X• แสดงลำดับความสำคัญของมาตรการที่เสนอขึ้น และกำหนดให้มาตรการดังกล่าวคือเป้าหมายร่วมของทีมงานที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยเขียนเป็นข้อความสั้น ๆ เข้าใจง่าย และทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ทันที หลังจากนั้นให้ทุกคนชี้นิ้วพร้อมกับกล่าวโดยพร้อมเพรียงกันถึงมาตรการ แก้ไขที่ทุกคนกำหนดขึ้น

เคล็ดลับรูปแบบของการประชุมที่เปลี่ยนไป

การประชุมโดยใช้กิจกรรมเคล็ดลับ ซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. หลากชื่อหลายนามกับการประชุมแบบสั้น ๆ การประชุมโดยใช้เวลานั้น ๆ คงเป็นกิจวัตรประจำวันที่เราัมักพบเห็นกันอยู่เสมอในทุกหน่วยงาน ชื่อที่ตั้งก็มีมากมายแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ อาทิ การประชุมกลุ่มทำงานหรือ ทูล บ็อกซ์ มิตติง (Tool Box Meeting หรือ TBM) การประชุมความปลอดภัยในที่ทำงาน การประชุมก่อนเริ่มงาน การประชุมก่อนเลิกงาน การประชุมเช้า การประชุมเย็น การประชุมปลอดภัย หรือ บริฟฟิง (Briefing) ฯลฯ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานนั้น ๆ แต่ไม่ว่าจะใช้ชื่ออะไรก็ตาม สิ่งที่จะขาดหายไปไม่ได้จากการประชุมแต่ละครั้งเห็นจะได้แก่เป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ในแต่ละวันทั้งทางด้านการผลิตคุณภาพสินค้า ต้นทุน เวลาส่งมอบ การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานหรือการประหยัดพลังงาน แต่อย่างไรก็ตาม หัวข้อที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งในการประชุม ก็คงจะหนีไม่พ้นเรื่องของความปลอดภัย และสุขลักษณะในที่ทำงาน

2. หัวใจของการทำกิจกรรมเคล็ดลับ คือ ช่วยกันทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง การฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ได้กลายเป็นกิจกรรมที่แพร่หลายไปทั่ว ภายในระยะเวลาไม่กี่ปี บริษัทและโรงงานหลายแห่งได้จัดให้มีการประชุมแบบสั้น ๆ เกี่ยวกับกิจกรรม เคล็ดลับที่เพิ่มมากขึ้น การสัมมนาหรือฝึกอบรมดังกล่าวมีขึ้นเพื่อค้นหาแนวทางป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติงาน ในแต่ละวันรวมถึงงานที่กำลังจะทำต่อไปในอนาคตอีกด้วย ซึ่งทุกคนจะช่วยกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งเสนอแนะในการป้องกันอันตรายดังกล่าวโดยอาจจะใช้ของจริงหรือภาพประกอบเป็นเครื่องมือช่วยย้ำเตือนให้ทุกคนตระหนักถึงอันตรายดังกล่าว

3. ช่วยกันพูด ช่วยกันคิดและเข้าใจซึ่งกันและกัน การประชุมสำหรับกิจกรรมควายทีนี้ จะแตกต่างไปจากการประชุมหรือกิจกรรมที่เคยมีมาในอดีตโดยสิ้นเชิง เพราะคนที่มียบทบาทสำคัญในการประชุม คือ พนักงานทุกคน และทุกคนจะร่วมมือกันทำ ช่วยกันพูด ช่วยกันคิดและเข้าใจซึ่งกันและกัน แต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคนอย่างเต็มที่ ไม่ใช่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากความต้องการหรือคำสั่งที่เจ้านายและหัวหน้าบังคับให้พนักงานปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า ควายทีเป็นกิจกรรมกลุ่มย่อยประเภทใหม่ที่ทำกันในเวลางานและใช้เวลาในการประชุมไม่ยาวนานนัก โดยส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความเป็นตัวของตัวเองได้เต็มที่ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น “ทำอย่างนั้นค่อนข้างเสี่ยงและอันตรายนะ ทำไม่ไหม...”

แนวทางของกิจกรรมปลอดภัย

กิจกรรมควายทีได้นำเอาแนวทางของกิจกรรมการปลอดภัยมาปฏิบัติ ดังนี้

1. หน่วยพื้นฐาน คือ กิจกรรมกลุ่มย่อย กลุ่มกิจกรรมปลอดภัยเป็นสิ่งที่มีในทุกโรงงาน
2. บทบาทของกิจกรรมกลุ่มย่อย การรู้จักใช้ประโยชน์จากกิจกรรมกลุ่มย่อยที่มีอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ก่อเกิดเหตุ คือ จุดเริ่มต้นของกิจกรรมปลอดภัย
3. ความไวในการรับรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ปัญหาหลักที่สำคัญในการทำกิจกรรมปลอดภัย คือ หัวหน้าทีมจะใช้เวลาในช่วงการประชุมแบบทีบีเอ็ม (TBM) ที่จัดขึ้นในระหว่างเวลาปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถเสริมสร้างความไวในการรับรู้และทักษะในการแก้ปัญหาให้กับลูกทีมของตนได้
4. จัดให้มีการประชุมทุกวัน การประชุมเพียงแก่เดือนละครั้ง ไม่อาจจะช่วยฝึกทักษะและความไวในการรับรู้ให้พนักงานได้ วิธีการที่ดีที่สุดในการปรับปรุงความไวในการรับรู้และทักษะของพนักงานก็คือ การจัดให้มีการประชุมที่ใช้เวลาไม่มากนักอย่างสม่ำเสมอทุกวัน ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน
5. การแก้ปัญหาโดยใช้เวลาน้อย ๆ กิจกรรมปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้คิด และได้ลงมือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานด้วยตัวเองภายในเวลาน้อย ๆ
6. ผู้นำรุ่นใหม่ การทำกิจกรรมกลุ่มย่อยจะต้องไม่ทำกันแบบขอไปที หากตัวหัวหน้าเองทำแบบซังกะตายแล้ว ก็เชื่อได้เลยว่าความกระตือรือร้นในกลุ่มกิจกรรมก็ย่อมที่จะต้องขาดหายไป ด้วย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มที่จะต้องคอยอบรม สนับสนุน และให้กำลังใจลูกทีม

ของตน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมในอันที่จะร่วมกันเสริมสร้าง
อนามัยและความปลอดภัยให้ได้ และนี่ก็คือบทบาทสำหรับผู้นำรุ่นใหม่

7. การทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นด้วยตนเอง กิจกรรมปลอดภัยหรือการชี้แนะและ
พูดซ้ำที่จะเกิดขึ้นได้ในหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดนั้น มักเป็นผลมาจากการที่พนักงานทุกคนเกิด
ความกระตือรือร้นและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อป้องกันอุบัติเหตุโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในที่ทำงานและอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุมีความ
เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผลงาน ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และยังส่งผลไปยังขวัญและกำลังใจ
ของผู้เกี่ยวข้องอย่างมาก

2. เจือใจในการที่จะทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเปลี่ยนแปลง และให้ทุกคนมีความตั้ง
ใจมากขึ้น มีดังนี้

2.1 การตัดสินใจของบุคคลในระดับสูง

2.2 เจ้าหน้าที่ของสายงาน ควรสาธิตการทำกิจกรรมเพื่อความปลอดภัย และควรให้
คำแนะนำหรือการช่วยเหลือกิจกรรมนั้น ๆ ในที่ทำงาน

3. เปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปของการถูกสั่งให้มาทำการด้วยความเต็มใจ

3.1 การเกิดอุบัติเหตุเป็นปัญหาของตัวพนักงานเอง

3.2 งานหลักของเจ้าหน้าที่สายงานคือ ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำ
กิจกรรมที่ทำงาน

4. เปลี่ยนกิจกรรมด้านความปลอดภัยจาก “การให้รางวัลและการทำโทษ” มาเป็น “
ความละอายใจและความภูมิใจ” คือ การสร้างความปลอดภัยโดยไม่หวังรางวัลใด นอกจากความภูมิใจ
ใจของตัวเอง

5. ทำให้อุบัติเหตุเป็นศูนย์ โดยที่ทุกคนมีส่วนในการแก้ปัญหา จะทำให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น
ต้นทุนการผลิตลดลง และปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้น

กิจกรรมควายที่ปฏิบัติได้โดย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับหัวหน้า เมื่อหัวหน้า หรือผู้ควบคุมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานโดยใช้ 5
ดับเบิลยู ได้แก่ ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม และ 1 เอช ได้แก่ อย่างไร (5W : Who, What,
Where, When, Why and 1 H : how) ในการนี้ หัวหน้าควรจะรวมจุดสำคัญของ กิจกรรมควายที่
เข้าใจด้วย จากนั้นก็ให้พนักงานทบทวนเนื้อหา

2. ระดับกลุ่ม ก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงาน หรือระหว่างการทำงาน หรือหลังการทำงานกลุ่มทำงานควรมีการปรึกษาหารือ ช่วยกันคิด หรือทบทวนเรื่องความเสี่ยง ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งการทำเช่นนี้เรียกว่า การประชุมกลุ่มทำงาน (เรียกว่า Tool Box Meeting : TBM) การทำความเสี่ยงในระยะสั้น ๆ นี้ มีหลายวิธี เช่น วัน พ้อยน์ ความเสี่ยง (One Point KYT) เป็นต้น

3. ระดับบุคคล ขั้นสุดท้าย เพื่อความแน่ใจว่าปลอดภัย ควรจะให้ทุก ๆ คน ลองปฏิบัติจริง ๆ โดยการท่าถามตอบด้วยตัวเอง รวมทั้งวิธีการชี้มือและพูดคุย

กระบวนการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ด้วยกิจกรรมความเสี่ยง

กิจกรรมความเสี่ยงรวมทั้งวิธีการใช้นิ้วมือชี้และพูดคุย จะไม่มีผลต่อการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานที่เกิดจากความผิดพลาดของคนเช่นการ “ไม่เอาใจใส่, ใจลอย หรือประมาท” หากทุกคนที่ทำกิจกรรมนี้ เพราะถูกบังคับ ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ทุกคนจะต้องเข้าใจหลักการของ “เจตนาธรรม์ที่จะทำให้เกิดกระบวนการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์” และต้องทำกิจกรรมความเสี่ยง รวมทั้งวิธีการยืนยันด้วยการทำมือชี้และปากย้ำด้วยความตั้งใจและมีสติ

หลักการของกระบวนการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์คือ ทุกคนจะต้องร่วมมือกันป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้กับทุกคน และสนับสนุนมาตรการป้องกันให้เกิดความปลอดภัย โดยเจตนาธรรม์ของกระบวนการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ด้วยกิจกรรมความเสี่ยงที่ประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ จุดแรกของการเริ่มต้นคือ การเคารพในความเป็นมนุษย์ ให้ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเหมือนกัน

2. หลักการป้องกันไว้ก่อน หมายถึง ให้ค้นอันตรายที่แอบแฝงอยู่ในที่ทำงาน และหาทางป้องกันอุบัติเหตุที่นั่นเสีย

3. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาในหน้าที่ของตน โดยการร่วมมือซึ่งกันและกัน

จากหลักการดังกล่าวข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า หลักการข้อที่ 1 คือสามารถนำไปปฏิบัติได้ในกิจกรรมความเสี่ยงของขั้นตอนที่ 1 และหลักการข้อที่ 2 คือจะเน้นการให้ความสำคัญของอันตรายที่แอบแฝงและหามาตรการป้องกันด้วยวิธีการกิจกรรมความเสี่ยงในขั้นตอนที่ 2 และ 3 ส่วนหลักการข้อที่ 3 คือปฏิบัติร่วมกันโดยพร้อมเพรียง ด้วยกิจกรรมความเสี่ยงในขั้นตอนที่ 4

การประยุกต์กิจกรรมความเสี่ยงเพื่อนำไปใช้ในรูปแบบต่าง ๆ

ชัยยุทธ ชาวลิตนิธิกุล และ ทาดาชิ เทราโอกะ (2533, หน้า 15) ได้เรียบเรียงเกี่ยวกับการประยุกต์กิจกรรมความเสี่ยงเพื่อนำไปใช้ในรูปแบบต่าง ๆ มีดังนี้

1. ความเสี่ยงเพื่อสุขภาพ ในการที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพผู้ควบคุมงานจำเป็นจะต้องแน่ใจว่าคนงานมีความสุขที่ดี โดยการสังเกต และสอบถามสุขภาพของลูกน้อง

เกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานแต่ละคนด้วยจิตใจห่วงใยเสมือนพ่อเป็นห่วงลูก รวมทั้งให้พนักงาน
 แข็งหัวหน้าทราบเองด้วย ทั้งนี้เพราะสุขภาพดีคือ พื้นฐานของความปลอดภัย

2. เควายที่เพื่อการจรรजर อุบัติเหตุทางการจรรजरส่วนใหญ่เกิดจาก ความผิดพลาดของ
 คน ดังนั้นการทำเควายที่ระยะสั้น ๆ ก็จะได้ผลดี ด้วยการ ใช้คู่มือเกี่ยวกับการจรรजर เพื่อความมั่นใจ
 ในความปลอดภัยต้องใช้วิธีการใช้นิ้วมือชี้และพูดย้ำด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรับรองและ
 แก้ปัญหาฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้บรรลุเป้าหมาย “อุบัติเหตุเป็นศูนย์”

3. 4 ส เควายที่ ได้แก่

- 1.1 สะสาง คือ ทำให้เป็นระเบียบ
- 1.2 สะดวก คือ การวางของในที่ที่ควรอยู่
- 1.3 สะอาด คือ การทำความสะอาด
- 1.4 สุขลักษณะ คือ การรักษาความสะอาด

ซึ่งเป็นแม่บทของความปลอดภัย เราควรลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และด้วยความตั้งใจ

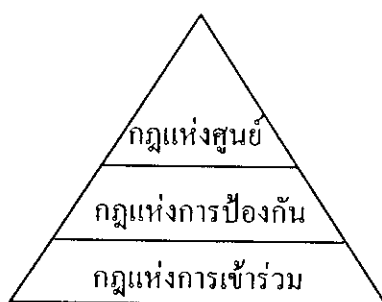
4. เควายที่จากประสบการณ์ที่เกือบพลาด (Near miss KYT) ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับ
 รู้เรื่องที่เกี่ยวข้องพลาดโดยการ ใช้ภาพบรรยายเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกือบพลาดในที่ทำงานแล้วทำ
 เควายที่ในระยะเวลาสั้น เพื่อป้องกันภัยล่วงหน้า

5. การทำเควายที่เพื่อสถานที่อยู่อาศัยหรือในบ้าน “คู่มือปลอดภัยในบ้าน” ได้นำ
 ความรู้เรื่องกิจกรรมเควายที่ที่พัฒนาในสถานที่ทำงาน เช่น การทำ “นิ้วมือชี้-พูดย้ำ” มาประยุกต์ใช้
 ในบ้านเพื่อให้เกิดความปลอดภัยได้

หัวใจของการปลอดภัยด้วยกิจกรรมเควายที่

เบื้องหลังแห่งความสำเร็จของการฝึกอบรมด้านการพยากรณ์อันตรายหรือการชี้นิ้วและ
 พูดย้ำก็คือ หัวใจหรือแนวคิดที่มีอยู่ในตัวพนักงานเอง ลำพังเพียงแค่วิธีการแต่เพียงอย่างเดียวโดยที่
 พนักงานไม่เข้าใจถึงแนวความคิดหรือสำนึกเรื่องความปลอดภัยอย่างแท้จริงนั้น ไม่อาจจะนำไปสู่
 การปฏิบัติที่ได้ผล แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าวิธีการมีความสำคัญคือไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ กิจกรรม
 ปลอดภัยจะได้ผลดีหรือไม่ นั่นจะขึ้นอยู่กับแนวความคิดของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการ
 เริ่มต้นที่ดีหรือไม่เพียงไร หากทุกคนมีความเข้าใจและแนวความคิดไปในแนวเดียวกันแล้ว การ
 ปฏิบัติตามวิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นก็ย่อมจะสามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ภายใต้
 กฎ 3 ประการ ดังนี้คือ

กฎพื้นฐาน 3 ประการของการปลอดอุบัติเหตุด้วยกิจกรรมความปลอดภัย ดังแสดงให้เห็นชัดได้
ดูแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 กฎพื้นฐานของการปลอดอุบัติเหตุด้วยกิจกรรมความปลอดภัย

1. กฎแห่งศูนย์

เป้าหมายไม่ได้อยู่เพียงแค่การลดจำนวนอุบัติเหตุให้เหลือเพียงครั้งหนึ่งของปี เท่านั้น เพราะคนไม่ใช่สิ่งที่จะหามาทดแทนกันได้ง่าย ๆ เหมือนสิ่งของ ความหมายของคำว่า “ศูนย์” จึงอยู่ที่การแสดงความตั้งใจจริงของทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงเองในการที่จะตัดสินใจและประกาศอย่างแน่วแน่ถึงเจตนารมณ์ในการที่จะให้การสนับสนุนกิจกรรมปลอดอุบัติเหตุ และจะไม่ยอมให้มีการบาดเจ็บหรือสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของใครคนใดคนหนึ่งแม้แต่คนเดียวกิจกรรมดังกล่าว จะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้หรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความพยายามของพนักงานในทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกคน ในการที่จะร่วมกันตรวจสอบ หาทางป้องกัน และดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมที่วางเอาไว้คือ “ปลอดภัย ไร้โรคา”

2. กฎแห่งการป้องกัน

การป้องกันในกิจกรรมปลอดอุบัติเหตุ หมายถึง การที่พนักงานทุกคนร่วมมือกันตรวจสอบ ค้นหา พร้อมทั้งหาทางป้องกันและแก้ไขก่อนที่จะเกิดเหตุร้ายขึ้น อุบัติเหตุที่น่าหวาดเสียวหรือความตายส่วนแล้วแต่เกิดจากสาเหตุเบื้องต้นอันเดียวกันทั้งสิ้น และข้อมูลในส่วนนี้ต่างก็ถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่มีค่าไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน การป้องกันในกิจกรรมปลอดอุบัติเหตุก็คือ การที่ทุกคนร่วมมือกันค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และนำข้อมูลเหล่านี้มาช่วยกันวิเคราะห์และหาทางป้องกันแต่เนิ่น ๆ ไม่ใช่รอให้เกิดเหตุร้ายขึ้นก่อนแล้วจึงค่อยหาทางป้องกันแก้ไข กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นการป้องกันในเชิงรุกแทนที่จะเป็นการป้องกันแบบตั้งรับ หรืออ้วหายใจแล้วล้อมคอก ดังที่พบเห็นกันทั่วไปในอดีต ซึ่งจะทำให้สำเร็จหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามัคคีหรือทีมเวิร์คในกลุ่มนั่นเอง

3. กฎแห่งการเข้าร่วม

การเข้าร่วมในกิจกรรมปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานทุกคนพร้อมใจกันให้ความร่วมมือในการค้นหา คิดหาวิธีป้องกันแก้ไข และร่วมกันปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ด้วยความเต็มใจ อุบัติภัยจะเป็นศูนย์ได้หรือไม่ นั่น นอกจากความตั้งใจจริงของฝ่ายบริหารแล้ว ความกระตือรือร้นและความร่วมมือของพนักงานแต่ละคนก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ด้วยเช่นกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ จะต้องอาศัยความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม ความกระตือรือร้น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างฝ่ายจัดการและพนักงานในฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

เป้าหมายหลักของกิจกรรมปลอดภัยก็คือ การหาทางสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร ให้เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยพนักงานซึ่งตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยด้วยความกระตือรือร้นของทุกคนให้สมกับเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เต็มไปด้วยมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศคุณค่า ที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมความปลอดภัย

งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ได้มีบริษัทที่เป็นลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมหลายบริษัทนำกิจกรรมความปลอดภัยไปใช้ในงานเพื่อความปลอดภัยได้แก่

1. บริษัทสยามอสาฮีเทค โนกลาส จำกัด เป็นบริษัทในเครือปูนซิเมนต์ไทย ซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีพนักงานประมาณหนึ่งพันกว่าคน โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้ปฏิบัติกิจกรรมความปลอดภัย ดังนี้

1.1 มีการรณรงค์การเดินทางเท้าด้วยความปลอดภัย (Walk Way KYT) เพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันรณรงค์ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และเป็นการสร้างจิตสำนึกความปลอดภัย ขณะใช้เส้นทางเดินเท้าในบริเวณบริษัทฯ

1.2 ทำกิจกรรมความปลอดภัย และการประกวดเรื่องที่ทำกิจกรรมความปลอดภัย โดยมีการจัดกลุ่มพนักงานเพื่อทำกิจกรรมความปลอดภัยและส่งผลงานในเรื่องที่น่าสนใจเข้าประกวด

ผลที่ได้รับคือ พนักงานทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมความปลอดภัยได้ตระหนักถึงอันตรายที่มีแอบแฝงอยู่ และได้มีการหามาตรการป้องกันและแก้ไขเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และรวมถึงสถานที่การทำงาน

2. บริษัทไทยซอนต้าเมนูแพคเจอรัง จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งผลิตรถจักรยานยนต์ยี่ห้อฮอนด้า มีพนักงานประมาณสองพันกว่าคน โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นผู้ดูแลและดำเนินกิจกรรมความปลอดภัยที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานของบริษัทเกิดความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด และสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมความปลอดภัย ได้แก่

2.1 พนักงานสามารถบอกได้ว่า งานต่าง ๆ ที่ทำอยู่นั้น จะมีอันตรายอะไรเกิดขึ้นได้บ้าง เกิดจากสาเหตุอะไรและจะต้องป้องกันอันตรายนั้นได้อย่างไร ซึ่งเป็นการย้ำเตือนให้พนักงานตระหนักถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติแล้วไม่ให้เกิดอันตราย (เป็นการสร้างจิตสำนึกความปลอดภัย)

2.2 มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เช่นการทำความสะอาดพื้น เมื่อเห็นว่าน้ำมันหก

2.3 การป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นซ้ำอีก

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมความปลอดภัย ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากิจกรรมความปลอดภัยต่อพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำมาใช้กับพนักงานผลิตของบริษัท ไคกินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายของความปลอดภัย

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความปลอดภัยไว้ต่าง ๆ ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ (2540, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัย โดยปกติทั่ว ๆ ไปหมายถึง “การปราศจากภัย” ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2540, หน้า 17) อธิบายความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพ้นภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสีงภัย หรือการสูญเสีย

เบิร์ด และ เกร์เมน (Bird & Germain, 1985, pp. 20) กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง ปราศจากอุบัติเหตุ หรือสภาพที่ปลอดจากความเจ็บปวด บาดเจ็บ หรือสูญเสีย แต่หากนิยามตามหน้าที่แล้ว ความปลอดภัย คือการควบคุมความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นนิยามที่สัมพันธ์กับการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ความเสียหายต่อทรัพย์สิน และการเสียหายต่อกระบวนการผลิต รวมถึง

การป้องกันอุบัติเหตุ และควบคุมความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด จะเห็นได้ว่า นิยามของ เบิร์ด และ เกอร์เมน จะมุ่งเน้นถึงการเกิดอุบัติเหตุในแง่ของการควบคุมและป้องกันการสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากอุบัติเหตุเป็นสำคัญ

เซอร์ซ็อกและไทเกอร์สัน (Herzog, 1985, pp. 507; Thygerson, 1976, pp. 6) ได้อธิบายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัยหรืออันตรายจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องด้วย และการป้องกันให้ปราศจากสภาพการณ์ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตราย

เวปสเตอร์ (Webster, 1988, pp. 1181) กล่าวว่าความปลอดภัย หมายถึง คุณภาพหรือสภาพความเป็นอยู่ที่ปลอดภัย อิศระจากอันตราย การบาดเจ็บและการทำร้าย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ป้องกันอุบัติเหตุ หรือเป็นการลดอันตรายและผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนา

ฟิโดและวูด (Fido and Wood, 1989) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัยเป็นสถานะของความมีอิสระจากการไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายของบุคคล (Cited in Cox and Cox, 1996)

กล่าวได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่มีความเสี่ยง การสูญเสีย การเสียหาย และการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจ

ความปลอดภัยในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2540, หน้า 1-2) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ความปลอดภัยในการทำงาน” ที่ใช้ในประเทศไทยว่ามีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Occupational Safety and Health” หมายรวมถึง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งหลาย ซึ่งผู้ประกอบอาชีพ หรือผู้ใช้แรงงาน อาจทำงานในอุตสาหกรรม ก่อสร้าง ขนส่งเหมืองแร่ ป่าไม้ ประมง พาณิชยกรรม เกษตรกรรม หรืออาชีพอื่นใด ดังนั้นคำว่า “ความปลอดภัยในการทำงาน” จึงอาจใช้แทนคำว่า “ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้

แต่ในปัจจุบัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการใช้คำเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งคำคือ สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition and Environment) โดยเจตนาจะให้หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) และ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งนี้เพื่อดูแลผู้ใช้แรงงาน ได้ครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้น คือจะดูแลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม (ด้านสวัสดิการ) ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของผู้ใช้แรงงานนั่นเอง

ความปลอดภัยในการทำงานคือ การไม่ได้รับอันตรายจากการทำงานหรือ การไม่ได้รับ “อุบัติเหตุ” ดังนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จำเป็นต้องทราบถึงความรู้เกี่ยวกับสาเหตุและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ผลของการเกิดอุบัติเหตุ และความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การวางแผนป้องกันอุบัติเหตุ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

ประเภทของอุบัติเหตุ

วิทยา อยู่สุข (2537, หน้า 82) ได้แบ่งประเภทของอุบัติเหตุตามลักษณะที่เกิดไว้ดังนี้

1. อุบัติเหตุจากการย้ายวัสดุ
2. อุบัติเหตุจากการพลัดตกหกล้ม
3. อุบัติเหตุจากวัสดุตกหล่น
4. อุบัติเหตุจากเครื่องจักรกล
5. อุบัติเหตุจากยานพาหนะ
6. อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือ
7. อุบัติเหตุจากไฟฟ้า
8. อื่น ๆ

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล (2532, หน้า 16-18) ได้กล่าวถึงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุว่าเกิดจากสาเหตุต่อไปนี้

สาเหตุของอุบัติเหตุแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. สาเหตุนำของการเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ มีดังนี้
 - 1.1 ความผิดพลาดของการจัดการ เช่น
 - 1.1.1 ไม่มีการสอนหรืออบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย
 - 1.1.2 ไม่มีการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย
 - 1.1.3 ไม่มีการวางแผนและเตรียมงานด้านความปลอดภัยไว้
 - 1.1.4 ไม่มีการแก้ไขจุดอันตรายต่าง ๆ
 - 1.1.5 ไม่มีการจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยให้ เป็นต้น
 - 1.2 สภาพทางด้านจิตใจของคนงานไม่เหมาะสม เช่น
 - 1.2.1 ขาดความระมัดระวัง
 - 1.2.2 การทำงานของสมองไม่ประสานกัน
 - 1.2.3 มีทัศนคติไม่ถูกต้อง
 - 1.2.4 สมองมีปฏิกิริยาในการสั่งงานช้า
 - 1.2.5 ขาดความตั้งอกตั้งใจ
 - 1.2.6 อารมณ์อ่อนไหวง่ายและซีโมโห
 - 1.2.7 เกิดความรู้สึกลัวหวาดกลัว ขวัญอ่อน ตกใจง่าย เป็นต้น

1.3 สภาพทางด้านร่างกายของแรงงานไม่เหมาะสม เช่น

- 1.3.1 อ่อนเพลียมาก
- 1.3.2 หูหนวก
- 1.3.3 สายตาไม่ดี
- 1.3.4 มีร่างกายไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ
- 1.3.5 เป็นโรคหัวใจ
- 1.3.6 ร่างกายมีความพิการ เป็นต้น

สาเหตุนำของการเกิดอุบัติเหตุดังกล่าวนี้ จะเป็นตัวเหตุที่สำคัญที่จะ โยงหรือนำไปสู่การเกิดสาเหตุ โดยตรงของการเกิดอุบัติเหตุ

2. สาเหตุโดยตรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ มีอยู่ 2 สาเหตุใหญ่ คือ การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของแรงงาน และสภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย

2.1 การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของแรงงานในขณะที่ทำงาน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ พบว่าร้อยละ 88 ของอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากสาเหตุดังนี้ เช่น

- 2.1.1 การทำงานเร็วเกินสมควร และใช้เครื่องจักรในอัตราที่เร็วเกินกำหนด
- 2.1.2 ซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาเครื่องในขณะที่เครื่องยนต์กำลังหมุน
- 2.1.3 ถอดถอนอุปกรณ์ความปลอดภัยออกจากเครื่องโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 2.1.4 ไม่ใส่ใจต่อคำห้ามเตือนต่าง ๆ
- 2.1.5 เล่นตลกคะนองในขณะที่ทำงาน
- 2.1.6 ยืนทำงานในที่ที่ไม่ปลอดภัย
- 2.1.7 ใช้เครื่องมือที่ชำรุดและการใช้เครื่องมือที่ไม่ถูกวิธี
- 2.1.8 ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จัดให้ เป็นต้น

2.2 สภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยที่อยู่รอบ ๆ ตัวคนงานในขณะที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ พบว่าประมาณร้อยละ 10 ของอุบัติเหตุเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุนี้ เช่น

- 2.2.1 ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนของเครื่องจักรหรือสิ่งอื่นใดที่เป็นอันตราย
- 2.2.2 เครื่องจักรอาจมีอุปกรณ์ป้องกันแต่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่แข็งแรง หรือรูตะแกรงของเซฟการ์ดนั้น โดเกินไป
- 2.2.3 เครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้อาจออกแบบไม่เหมาะสม
- 2.2.4 บริเวณพื้นที่ทำงานลื่น ขรุขระ

2.2.5 สถานที่ทำงานสกปรกกรุงรัง การวางข้าวของไม่มีระเบียบ เกะกะ มีสิ่งกีดขวางทางเดิน

2.2.6 กองวัสดุอยู่สูงเกินไป และการซ้อนวัสดุไม่ถูกวิธี

2.2.7 การจัดเก็บสารเคมี สารไวไฟต่าง ๆ ไม่เหมาะสม

2.2.8 แสงสว่างไม่เหมาะสม เช่น แสงอาจไม่เพียงพอหรือแสงจ้าเกินไป

2.2.9 ไม่มีระบบการระบายและถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม

2.2.10 ไม่มีระบบเตือนภัยที่เหมาะสม

2.2.11 ภายในสถานที่มีเสียงดังเกินมาตรฐาน

2.2.12 บริเวณที่ทำงานมีอากาศร้อนอบอ้าว เป็นต้น

องค์ประกอบส่วนบุคคลและอุบัติเหตุ

อารี เพชรสุด (2539, หน้า 169-171) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ว่ามีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัยดังนี้

1. สถิติปัญหา สถิติปัญหาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน จะเห็นว่าในคนงานที่มีสติปัญญาดำกว่าเฉลี่ย มีแนวโน้มในการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่าคนงานที่มีสติปัญญาสูงกว่าเฉลี่ย ดังนั้น การกำหนดสติปัญญาขั้นต่ำในการรับคนงานเข้าทำงานเป็นสิ่งจำเป็น

2. การเห็น การที่บุคคลมองเห็นชัดหรือไม่ก็เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ ดังนั้น เมื่อจะรับบุคคลเข้าทำงานก็ควรจะมีการทดสอบเกี่ยวกับการเห็น (Visual test) และจากการติดตามผลจากการทำงานของคนงานคุมเครื่องจักร ปรากฏว่า กลุ่มที่ผ่านการทดสอบการเห็นนั้น เกิดอุบัติเหตุเพียง 37% ส่วนกลุ่มที่ไม่ผ่านการทดสอบนั้นเกิดอุบัติเหตุถึง 67% การทดสอบสายตาถือว่าเป็นสำคัญสำหรับคัดเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างหนึ่ง

3. ลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะบุคลิกภาพบางอย่างของบุคคลนั้น เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น อารมณ์ คนที่ไม่มีความสุข ผิดหวัง มักจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานบ่อย ๆ ถึงแม้ว่าเป็นอุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม ตรงกันข้ามบุคคลที่รู้สึกมีความสุข มีความหวัง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่รู้สึกโกรธบ่อย หรือคนที่มีความวิตกกังวล ลักษณะของบุคลิกภาพประเภทชอบแสดงออกกับชอบเก็บตัว ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานที่ต้องการเอาใจใส่อย่างมาก พวกชอบเก็บตัว (Introvert) จะทำได้ดีและเกิดอุบัติเหตุน้อยกว่าพวกชอบแสดงตัว (Extrovert)

4. ความเหนื่อยล้า ถึงแม้ว่ายังไม่มีการยืนยันว่าความเหนื่อยล้าจะเป็นตัวก่อให้เกิดอุบัติเหตุ แต่เป็นที่แน่นอนว่าความเหนื่อยล้าจนเกินไปจะทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งขึ้น อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาพบว่า ในช่วงโมงแรก ๆ ของการทำงานนั้น อุบัติเหตุเกิดขึ้นมาก แต่ผลผลิตยังไม่เพิ่มขึ้น

แต่พอระยะต่อมาความสัมพันธ์จะเป็นสัดส่วนกัน คือ อุบัติเหตุก็มาก ผลผลิตก็มาก แต่พอถึงระยะใกล้เลิกงาน อุบัติเหตุยังคงสูง แต่ผลผลิตที่ต่ำลงเพราะความเหนื่อยล้าเกิดขึ้นแล้ว

5. ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานจะเป็นตัวชี้ได้ว่า อุบัติเหตุจะเกิดขึ้นบ่อยหรือไม่ จากการศึกษาพบว่า ความถี่ของอุบัติเหตุจะลดลงเรื่อย ๆ เมื่อคนงานมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น คนงานที่เข้ามาทำงานใหม่ในวันแรก ๆ ทำให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย แต่พอทำไปได้ประมาณ 18 เดือน อุบัติเหตุเกือบจะไม่เกิดขึ้นเลย

6. การขอมเสี่ยง การยอมรับการเสี่ยงหรือการขอมเสี่ยงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ การขอมเสี่ยง อาจถือได้ว่าเป็นลักษณะนิสัยบุคคลที่เมื่อเข้าไปทำกิจกรรมแล้วอาจเคยมีประสบการณ์ผิดพลาด (Failure) มาก่อน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า การทำงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบหลาย ๆ ปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ นอกจากสภาพแวดล้อม เช่น บรรยากาศในการทำงานแล้ว บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ด้วยเช่นกัน

การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ

วิทยา อยู่สุข (2537, หน้า 88-91) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงในการป้องกันควบคุมอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบทั่วไป

1.1 สภาพสิ่งแวดล้อม ทุกคนย่อมอยากอยู่สบาย ไม่เช่นนั้น จะทำให้อารมณ์หงุดหงิด ยังผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ควรจัดค่าน โรงงาน อุณหภูมิ ความสะอาด ความแออัดให้เหมาะสม

1.2 สภาพการทำงาน ที่ปราศจากความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ

1.3 เพศ และอายุ ซึ่งมีผลสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ เช่น คนหนุ่มจะได้รับอุบัติเหตุมากกว่าหญิงสาว เพราะความกล้าเสี่ยง หรืออายุมากที่จวนจะปลดเกษียณแล้ว ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ คิดถึงว่าวันนี้จะไร้ค่า ทำให้จิตใจเลือนล่อยยังผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

1.4 ฤดูร้อน อุบัติเหตุจะเกิดมากกว่าฤดูหนาว เพราะฤดูร้อนอากาศร้อนอบอ้าว ทำให้อารมณ์เสียบ่อย ๆ

1.5 การอนามัยและสังคม การสังคม ต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันจัดพบปะสังสรรค์ในเวลาอันควร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ

1.6 ความพอใจในงานและผู้ร่วมงาน จะทำให้เขาคิดถึงความปลอดภัยของผู้อื่นด้วย

1.7 การพักผ่อนหย่อนใจ และการบันเทิง จัดให้มีสถานที่พักผ่อน การละเล่นกีฬา

ต่าง ๆ

1.8 จัดหาหรือสับเปลี่ยน เช่น การเอาเครื่องมือที่มีอันตรายน้อยกว่า ควบคุมง่ายกว่า ไปแทนที่เครื่องมือที่อันตรายแต่ได้ผลทัดเทียมกัน เพื่อที่จะควบคุมได้สะดวก ป้องกันอุบัติเหตุได้ง่าย

1.9 การปกปิดส่วนต่าง ๆ ของเครื่องจักรกล อันจะเกิดอันตรายต่อคนงานได้ เช่น สายพาน ใบพัด

1.10 ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดเป็นการเตือนให้คนงานระวัง และสนใจต่อการทำงาน อุบัติเหตุจะไม่เกิดขึ้น

1.11 ให้การศึกษาแก่คนงานทั่วไปถึงวิธีทำงาน ข้อระมัดระวังอุบัติเหตุ

1.12 มีการฝึกงานโดยผู้ชำนาญงาน

1.13 มีการจัดสถานที่ บริเวณสะอาดสวยงาม ซึ่งเป็นเครื่องปลอบขวัญของคนงานให้มีจิตใจร่าเริง

1.14 การป้องกันอันตรายโดยวิธีอื่น ซึ่งต้องพิจารณาตามความเหมาะสม

2. องค์ประกอบด้านบุคคล

2.1 ดูความสามารถของแต่ละบุคคลว่าเหมาะสมกับงานหรือไม่

2.2 ให้ความรู้แก่คนงาน โดยเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.3 จัดฝึกงานเป็นการส่วนตัวสำหรับผู้จะทำหน้าที่นั้น ๆ เพื่อความรู้ความเข้าใจ เมื่อรู้แล้วนำมาปฏิบัติอันตรายก็จะไม่เกิดขึ้น

2.4 จัดเครื่องมือป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพื่อคนงานจะได้ทำงานโดยไม่กลัวว่าจะเกิดอันตรายในการที่จะจับ จะทำ

2.5 สุขวิทยาส่วนบุคคล ผู้มีนิสัยดียอมได้รับอุบัติเหตุเล็กน้อย

2.6 การตรวจสุขภาพร่างกาย ควรจัดแพทย์ตรวจคนงานเสมอ

2.7 จัดทำวิธีใดก็ตามให้เหมาะสมที่จะป้องกันคนงานแต่ละคน ซึ่งขึ้นอยู่กับงานของเขา

การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุดังกล่าว ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานได้ นอกจากการควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุแล้ว องค์กรควรมีมาตรการความปลอดภัยในการทำงานด้วย

มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 ประเภท คือ

1. หัวหน้างาน มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 คู่มือพนักงานได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

1.2 ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอย่างปลอดภัยที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

1.3 อบรมพนักงานได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะพนักงานที่เข้าใหม่ให้ทราบถึงข้อปฏิบัติในการทำงานด้วยความปลอดภัย

1.4 รับผิดชอบในการรักษา ปรับปรุง รายงาน และติดตามผล เพื่อให้สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.5 สนับสนุนให้พนักงานได้บังคับบัญชาเสนอแนะให้เห็นเกี่ยวกับความปลอดภัย

1.6 จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และดูแลพนักงานได้บังคับบัญชาให้ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำ

1.7 ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเรื่องความปลอดภัยโดยเคร่งครัด สม่่าเสมอ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานได้บังคับบัญชา

2. พนักงาน มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ต้องทำงานด้วยความสำนึกถึงความปลอดภัยอยู่เสมอทั้งของตนเอง และผู้อื่น

2.2 เอาใจใส่ และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ

2.3 ไม่เสี่ยงต่องานที่ยังไม่เข้าใจหรือไม่แน่ใจว่าทำอะไรจะปลอดภัย

2.4 ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายและแต่งกายให้รัดกุม เหมาะสมกับงานตลอดเวลาทำงาน

2.5 รายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายชำรุดเสียหาย ต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง

2.6 เมื่อมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้เสนอผู้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

ศูนย์ป้องกันอัคคีภัยเพิ่มความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (2538) ได้แบ่งอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. อุบัติเหตุที่เกิดกับบุคคล โดยเกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ การทำงานกับเครื่องจักรกล และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ บริเวณทำงาน

1.1 สาเหตุการทำงานกับเครื่องจักรกล มักเกิดในขณะที่ทำงานกับเครื่องจักร เพราะส่วนใหญ่เครื่องจักรมักใช้ไฟฟ้าเป็นต้นกำลังขับเคลื่อน ซึ่งอาจชำรุดและช็อตคนงานให้เสียชีวิตได้ และมักไม่มีระบบป้องกันอุบัติเหตุ (เพราะส่วนมากเป็นเครื่องรุ่นเก่า) ซึ่งอุบัติเหตุส่วนมากได้แก่ ตัด หนีบ หรือกระแทกเอววัยต่าง ๆ ของคนงานให้บาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต

1.2 สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมบริเวณทำงาน เป็นสาเหตุที่สำคัญมาก เพราะสามารถทำอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานโดยรวม และยังทำให้ปริมาณผลิตสินค้าลดลงด้วย สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายต่อพนักงาน ได้แก่

1.2.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงดังรบกวนขณะทำงาน

1.2.2 สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น กวีน หรือก๊าซพิษ ที่เกิดจากปฏิกิริยาเคมีในกระบวนการผลิต ได้แก่ สังกะสี แมงกานีส สารตะกั่ว สารปรอท ซึ่งสารเหล่านี้สามารถดูดซึมเข้าสู่ร่างกายได้และทำให้เป็นอันตรายต่อระบบทางเดินอาหาร กระดูก และผิวหนังของร่างกาย

1.2.3 สิ่งแวดล้อมทางสุขาภิบาล ได้แก่ การดูแลรักษาความสะอาดรอบ ๆ โรงงาน เพื่อขจัดแหล่งเพาะเชื้อโรค แมลง ซึ่งจะเป็นสาเหตุและเป็นพาหะนำโรคมายังพนักงาน

1.2.4 สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกดดันทางจิตใจในการทำงาน ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ทำงานโดยไม่เหลียวแลถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายงานให้ทำมากเกินไป ก้าลัง หรือให้ทำงานซ้ำ ๆ ซาก ๆ จนเกิดความเครียด เป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางด้านจิตใจ และความไม่พอใจ ซึ่งมีผลเสียต่อระบบบริหารภายในโรงงาน

2. อุบัติเหตุที่เกิดกับทรัพย์สินของโรงงาน ซึ่งโดยมากจะมีสาเหตุมาจากการเกิดอัคคีภัยในโรงงาน ทำให้สูญเสียทรัพย์สินมากมาย จนโรงงานเกิดความเสียหาย เจ้าของโรงงานอาจล้มละลายต้องปิดกิจการ ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานเพิ่มขึ้น ฝ่ายบริหารระดับสูงของโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งมองเห็นความสำคัญนี้มาก จึงได้มีนโยบายและการวางแผนป้องกันเพลิงไหม้ไว้เป็นอย่างดี ได้แก่ การจัดฝึกอบรมให้คนงานรู้วิธีใช้อุปกรณ์ดับเพลิง จัดเวรยามตลอด 24 ชั่วโมง มีการออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัยและกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนทุกคนอย่างเคร่งครัด

แนวความคิดหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายหรือเป็นสมมติฐานการเกิดอุบัติเหตุโดยเฉพาะเกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตรายจากการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางในการป้องกันแก้ไขการเกิดอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายจากการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) หรือทฤษฎีลูกโซ่ของอุบัติเหตุ (Accident Chain) เฮนริช (Heinrich) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า การบาดเจ็บ และความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย) ซึ่งเปรียบได้เหมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่หัวตัวใกล้กัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้ตัวโดมิโนตัวถัดไปล้มลงด้วยตัวโดมิโนทั้งห้าตัว ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Social Environment or Background)
2. ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defects of Person)
3. การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts / Unsafe Condition)
4. อุบัติเหตุ (Accident)
5. การบาดเจ็บหรือความเสียหาย (Injury / Damages)

การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโนหรือทฤษฎีลูกโซ่ของอุบัติเหตุ คือการตัดลูกโซ่อุบัติเหตุโดยการกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งสามารถลดการบาดเจ็บได้

ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย (Firenze System Model) บ็อบ ฟิเรนซ์ (Bob Firenze) ได้อธิบายว่า การศึกษาสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบ ซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย คน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจผลิตงาน และการเกิดอุบัติเหตุ ดังต่อไปนี้

1. คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานแต่ละชิ้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยงแอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้นในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดีถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องและข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูงและทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2. อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต จะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักรซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่า การตัดสินใจนั้นถูกต้อง หรือแม้แต่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้มีข้อมูล แต่ความผิดพลาดในการตัดสินใจก็อาจเกิดขึ้นได้เนื่องจากความเครียดทางด้านจิตใจ เช่น ความกังวลใจ ความก้าวร้าว ความเมื่อยล้า เป็นต้น และความเครียดจากสภาพของงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยหรือเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ และผลที่ตามมาคือความไม่ปลอดภัยหรือเกิดอุบัติเหตุนั่นเอง

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ได้สรุปสาเหตุทั่วไป แบ่งได้เป็น 2 สาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุโดยตรงที่ทำให้ประสบอันตราย ได้แก่

1.1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เป็นการกระทำที่เกิดจากตัวคนงาน ขอบปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ไม่ปลอดภัย เช่น ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย หรือไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย

1.2 สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ซึ่งอาจทำให้ประสบอันตรายได้ เช่น เครื่องจักร ไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย หรือขาดระบบควบคุมมลพิษ จึงทำให้อากาศในสถานที่ทำงานเป็นอันตราย มีฝุ่นหรือสารเคมีที่เป็นพิษ

2. สาเหตุสนับสนุนให้ประสบอันตราย ได้แก่

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับคนงาน เช่น ประมาท ขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และไม่ตระหนักถึงความปลอดภัย มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ตื่นเต้นตกใจง่าย เป็นต้น

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารหรือการจัดการ เช่น ขาดการสอน อบรม หรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ไม่จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้

จากทฤษฎีโดมิโนหรือทฤษฎีลูกโซ่ของอุบัติเหตุของ เฮนริช (Heinrich) ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของฟิเรนซ์ (Firenze) และสาเหตุของการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดอันตรายจากการทำงาน ทั้งจากคน การกระทำ และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดโดยที่ปราศจากอันตราย ต้องมีความสามารถในการแสดงออกของพฤติกรรมในการป้องกันอันตราย และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ จากสภาพการณ์ในการปฏิบัติงานได้ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมาก เนื่องจากคนและงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภายใต้สภาวะการทำงาน ที่ประกอบด้วย กระบวนการทำงาน สิ่งแวดล้อม การทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ถือเป็นแหล่งหรือเป็นปัจจัยที่อาจคุกคามและมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้วย หากไม่มีการป้องกันให้สภาวะการทำงานปราศจากภัยหรืออันตรายผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะได้รับอันตราย หรือต้องทำงานอยู่ในสภาพการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ ประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญ เนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวข้องกับงาน (กรมแรงงาน : 2532) เพื่อพิจารณาคำจำกัดของความปลอดภัยในการทำงาน สามารถจำแนกประเภทของความปลอดภัยในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน และปลอดภัย

จากโรคจากการทำงาน ในทางตรงกันข้าม สามารถจำแนกประเภทของปัญหาความปลอดภัย ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ คือ

1. การประสบอันตรายจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ไม่ได้คาดคิด ไม่ได้ตั้งใจหรือเหตุการณ์ที่ผิดปกติ ที่ได้เกิดขึ้นในระหว่างกิจกรรมการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหายต่อบุคคล หรืออาจจะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหายก็ได้ (Blake, 1963, pp. 55; Gilmer, 1971, pp. 521; Heinrich, 1959, pp. 16) ผลของอุบัติเหตุมี 3 ประเภท คือ ไม่เกิดการบาดเจ็บ (No-Injury Accidents) บาดเจ็บเล็กน้อย (Minor-Injury Accidents) และบาดเจ็บรุนแรง (Major-Injury Accidents) (Blake, 1963, pp. 56) อุบัติเหตุ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ อุบัติเหตุที่ต้องหยุดงานเพื่อรักษาพยาบาล (Lost Time Accident) อุบัติเหตุที่ไม่ต้องหยุดงานเพื่อรักษาพยาบาล (non-lost time accident) และอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ (Damage Accident) ซึ่งไม่ทำให้บุคคลได้รับบาดเจ็บ (Bearham, 1976 cited in Obome, 1987, pp. 302) แนวคิดเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานมีหลายแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ซึ่งเน้นว่า อุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคลิกภาพและตัวแปรต่าง ๆ ด้านบุคคล แนวคิดทางอาชีวอนามัยเน้นว่า อุบัติเหตุเป็นผลจากการที่บุคคลเกิดความเจ็บป่วยหรือเป็น โรคเนื่องจากการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้มีแนวโน้มเกิดอุบัติเหตุ และแนวคิดวิศวกรรมความปลอดภัยมองว่า อุบัติเหตุเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำของบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาที่ทำให้บุคคลบาดเจ็บ ทรัพย์สินเสียหาย รับกวนการทำงาน กระบวนการผลิต (Muchinsky, 1990, pp. 536) การวิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน มีทฤษฎีพื้นฐานดังนี้ คือ ทฤษฎีโดมิโนของอุบัติเหตุ (Domino Theory/Domino Accident Sequence) ของ เฮนริช (Heinrich) ซึ่งมีแนวคิดว่าการบาดเจ็บและความเสียหายต่าง ๆ เป็นสืบเนื่องโดยตรงมาจากการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และหลักการเกิดอุบัติเหตุมีลักษณะเช่นเดียวกับการเรียงตัวของโดมิโน 5 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม หรือสิ่งที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ (Social Environment or Ancestry) ความผิดของบุคคล (Fault of Person) การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act and/or Mechanical or Physical Hazard) อุบัติเหตุ (Accident) และการบาดเจ็บหรือความเสียหาย (Injury/Damages) การป้องกันอุบัติเหตุคือ การจำกัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยออกไปด้วยวิธีการต่าง ๆ (Heinrich, 1959, pp. 14-16) ดังนั้น การวิเคราะห์สาเหตุการประสบอันตรายตามทฤษฎีนี้จะเน้นสาเหตุหลัก 2 สาเหตุ คือ การกระทำของบุคคล และสภาพการณ์หรือเงื่อนไขการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และทฤษฎีที่วิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุที่

ครอบคลุมมากขึ้นคือ ทฤษฎีมูลเหตุซ้อนหรือทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัย แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีคือ มูลเหตุและการบาดเจ็บในงานอุตสาหกรรมเป็นผลสืบเนื่องมาจากสาเหตุและมูลเหตุทั้งที่เป็นสาเหตุหลักและสาเหตุย่อยประกอบกัน เป็นปัจจัยร่วมกันก่อให้เกิดอุบัติเหตุในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ อุบัติเหตุแบบเส้นตรง หมายถึง มูลเหตุและสาเหตุ ที่ส่งผลสืบเนื่องกันมา โดยตรงจนกระทั่งเกิดอุบัติเหตุ ส่วนอุบัติเหตุแบบปลายบาน หมายถึง เริ่มจากมูลเหตุหนึ่งแล้วทำให้เกิดสาเหตุและอุบัติเหตุหลายอย่าง และมูลเหตุพื้นฐานของอุบัติเหตุ จะมีสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความบกพร่องในการบริหารความปลอดภัยของฝ่ายบริหาร (วัชระ ทองเอก, พิภพ เล้าประจง, เสริมเกียรติ จอมจันทร์ยง และอิสรา วีระวัฒน์สกุล, 2535 หน้า 7-8) นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่นคือ แนวความคิด 4เอ็ม (4M) ซึ่งเป็นแนวความคิดที่เกิดจากการสำรวจสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ ของกองทัพอเมริกา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดอุบัติเหตุมี 4 สาเหตุคือ มนุษย์ (Man) โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์สัมพันธ์ เครื่องจักร (Machine) สื่อกลางระหว่างมนุษย์และเครื่องจักร หรืออีกนัยหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน (Method) และการจัดการ (Management) แนวคิดนี้สามารถช่วยให้กำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างเป็นระบบต่อปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงาน จะเห็นได้จากสถิติการประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2543 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2543

ปี (พ.ศ.)	ประเภทความร้ายแรง					จำนวน ผู้ประสบอันตราย ทั้งหมด
	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	หยุดงาน เกิน 3 วัน	สูญเสียอวัยวะ บางส่วน	ทุพพลภาพ	ตาย	
2534	60,671	38,871	2,141	9	581	102,273
2535	78,787	50,248	2,010	15	740	131,800
2536	97,099	53,023	5,436	10	980	156,548
2537	119,407	61,411	4,406	13	816	186,053
2538	142,283	67,626	5,469	17	940	216,335
2539	160,765	78,829	5,042	18	962	245,616
2540	155,562	68,480	5,272	29	1,033	230,376
2541	126,486	55,489	3,714	19	790	186,498
2542	117,739	50,239	3,396	12	611	171,997
2543	127,076	48,338	3,516	16	620	179,566

(สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม)

ณรงค์ ณ เชียงใหม่ (2537, หน้า 73-74) ได้สรุปบทเรียนจากประสบการณ์ด้านการสร้างความปลอดภัยหรือการป้องกันอุบัติเหตุไว้ ดังนี้

1. อุบัติเหตุป้องกันได้เสมอ
2. การป้องกันอุบัติเหตุเป็นหลักมนุษยธรรมอันหนึ่ง และเป็นการกระทำที่มีผลกำไร
3. ค่าใช้จ่ายในการป้องกันอุบัตินั้นน้อยมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
4. เทคนิคในการป้องกันอุบัติเหตุไม่ใช่เป็นของยากสลัซซึบซ้อน เป็นการปฏิบัติการที่กระทำจากสามัญสำนึกธรรมดา แต่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันอย่างไม่หยุดยั้ง
5. อุบัติเหตุทุกชนิดต้องมีสาเหตุ ไม่ใช่ของเกิดขึ้นเอง
6. สิ่งสำคัญในการป้องกันอุบัติเหตุคือ ค้นหาและสอบสวน หาสาเหตุของอุบัติเหตุที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว เมื่อทราบสาเหตุที่แน่นอนให้หาทางขจัดมันเสีย เพราะอุบัติเหตุในที่แห่งเดียวกันแม้จะเกิดขึ้นผิดแผกแตกต่างกันในลักษณะ แต่สาเหตุจะคล้ายคลึงกัน

7. โดยหลักปฏิบัติแล้ว ไม่ว่าจะงานอุตสาหกรรมใหญ่ เล็ก ยาก ง่าย แค่นี้ จุดอันตรายหรือสาเหตุแห่งอุบัติเหตุ นั้น ย่อมเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ และขจัดได้คล้าย ๆ กัน
 8. วิธีการทั้งหลายที่นำมาใช้ในการควบคุมปริมาณคุณภาพและค่าใช้จ่ายของการผลิต ย่อมนำมาใช้ในการควบคุมและขจัดสาเหตุของอุบัติเหตุได้เช่นกัน
 9. ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหาร คือ ผู้เหมาะสมที่สุดในการริเริ่มให้มีแผนงานในด้านการป้องกันอุบัติเหตุ
 10. ผู้เป็นกุญแจสำคัญขั้นต่อไปในการป้องกันอุบัติเหตุคือ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน
 11. งานด้านความปลอดภัย ไม่ใช่เป็นงานของคนหนึ่งคนใด โดยเฉพาะ อุบัติเหตุจะลดลง ไม่ได้จนกว่าทุกคนตั้งแต่สูงสุดจนถึงต่ำสุดยอมรับความรับผิดชอบในเรื่องนี้ร่วมกัน
- สุชาญ โกศิน (2544, หน้า 105) ได้กล่าวถึงแนวทางดำเนินการอย่างกว้าง ๆ คือ จะต้องมีการจัดโครงการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ดังนี้
1. จัดตั้ง วัตถุประสงค์และนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยให้ชัดเจน
 2. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณอย่างเต็มที่
 3. มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย
 4. ออกแบบการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์การ โดยส่วนรวมทั้งหมด
 5. วิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ (ไม่ใช่ทำครั้งเดียวและเลิกเหมือนพวกไฟไหม้ฟาง)
 6. ให้การศึกษาแก่คนงาน/พนักงานทุกคนให้ทำงานอย่างปลอดภัย สำหรับประชาชนโดยทั่วไปนั้น ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยล้วนมีบทบาทที่จะช่วยมารับผิดชอบในด้านการให้การศึกษาในเรื่องความปลอดภัยทั้งสิ้น
 7. ออกกฎเกี่ยวกับความปลอดภัยไว้ในระเบียบเรื่องวินัย
 8. รวบรวมข้อมูลและสาเหตุที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุและการได้รับบาดเจ็บ และหาวิธีป้องกันแก้ไขมิให้เกิดขึ้นอีกต่อไป
 9. จัดให้มีการประกวดหรือแข่งขันในเรื่องของการรักษาความปลอดภัย
 10. จัดให้มีการบริการรักษาคนที่บาดเจ็บอย่างพอเพียงและทันต่อเหตุการณ์
2. การประสบเหตุจากโรคจากการทำงาน
- โรคจากการทำงาน โรคจากการประกอบอาชีพหรือโรคอันเกิดขึ้นเนื่องเนื่องกับการทำงาน (Work-Related Diseases) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2540, หน้า 1) ได้ให้

ความหมายไปในแนวทางเดียวกันว่า หมายถึง การป่วยของคนงาน พนักงาน ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ทำงาน

ทวีสุข พันธุ์เพ็ง (2539, หน้า 25) อธิบายว่า โรคจากการประกอบอาชีพ หมายถึง โรคหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสาเหตุหลักมาจากการสัมผัสสิ่งคุกคามหรือสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม โดยที่อาการของความเจ็บป่วยนั้น ๆ อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานหรือหลังจากการทำงานเป็นเวลานาน เช่น โรคพิษตะกั่ว โรคซิลิโคซิส โรคพิษสารตัวทำละลาย โรคผิวหนังจากการประกอบอาชีพ และการบาดเจ็บจากการทำงาน ส่วนโรคที่เกี่ยวกับการทำงานนั้น หมายถึง โรคหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานโดยมีสาเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน และสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิดโรค ได้แก่ สภาวะแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ลักษณะท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกต้อง สภาพของงานที่ต้องปฏิบัติไม่เหมาะสม โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับงานอาจจะเป็นสาเหตุเริ่มต้นหรือทำให้อาการรุนแรงมากขึ้น เช่น โรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจขาดเลือด โรคทางเดินหายใจอุดตันเรื้อรัง โรคความดันโลหิตสูง การบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ เป็นต้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2540, หน้า 4-5) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเกิดโรคจากการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งที่ทำให้เกิดโรค หมายถึง สาเหตุที่สำคัญของการเกิดโรคจากการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1.1 ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ ความร้อนสูง หรืออุณหภูมิต่ำเกินไป เสียงดัง การสั่นสะเทือน แสงจ้าหรือมืดเกินไป รังสีชนิดแตกตัว เป็นต้น

1.2 ปัจจัยทางเคมี ได้แก่ สารเคมีที่ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของฝุ่นอนุภาค เส้นใย ไอระเหย ฟุ้งโลหะ ละออง ก๊าซ หรือตัวทำละลายต่าง ๆ เช่น ฝุ่นทราย ฝุ่นใยหิน ไอตะกั่ว ไอปรอท ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ไอกรด-ด่าง และสามารถเข้าสู่ร่างกายได้ตั้งแต่การสูดดม การกินเข้าสู่ระบบทางเดินอาหาร หรือถูกดูดซึมเข้าทางผิวหนัง ซึ่งจะเป็นอันตรายมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับชนิดของสารที่ได้รับ ปริมาณสารที่ได้รับและระยะเวลาที่สัมผัสสาร

1.3 ปัจจัยทางชีวภาพ ได้แก่ การติดเชื้อแบคทีเรีย ไวรัส เชื้อรา ปรสิต จากการทำงานโดยตรง หรือผ่านทางสัตว์ซึ่งติดเชื้อมาและแพร่สู่คนได้ และรวมถึงการหายใจเอาฝุ่น เส้นใยจากพืช เช่น ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นขนอ้อย ที่มีเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย

1.4 ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน ได้แก่ สภาพฐานะทางครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ ทำให้บุคคลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น การย้ายถิ่นจากสังคมเกษตรกรรม มาสู่สังคมอุตสาหกรรม การทำงานเป็นกะการทำงานล่วงเวลา การทำงานซ้ำซาก ความสัมพันธ์

ระหว่างเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง สภาพสถานที่ทำงานและเกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของบุคคล จะมีความเกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อการเกิดของโรคแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น

2.1 อายุ คนที่อายุน้อย หรืออายุมากย่อมมีโอกาสที่จะได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าคนในวัยหนุ่มสาว ซึ่งมีความทนต่อการเกิดโรคได้สูงกว่า

2.2 เพศ จะมีผลต่อการเกิดโรคจากการทำงานบางชนิด เช่น เพศหญิง จะมีโอกาสป่วยด้วยโรคโลหิตจางจากการรับสารตะกั่วได้ง่ายกว่าเพศชาย

2.3 พื้นฐานสุขภาพ คนที่มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง จะสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่อ่อนแอ

2.4 ความรู้และการศึกษา มีความเชื่อกันว่า คนที่มีความรู้หรือการศึกษาที่ดีจะมีแนวโน้มที่จะระวังป้องกันรักษาสุขภาพของตนได้ดีกว่าคนที่ขาดความรู้หรือมีการศึกษาค่ำ

2.5 ความไวต่อการตอบสนอง (Sensitivity) คนแต่ละคนจะมีความไวในการตอบสนองของร่างกายต่อสารเคมีแตกต่างกันไป บางคนอาจจะไวต่อการสัมผัสมากในขณะที่บางคนสามารถทนหรือไม่มีการตอบสนองต่อสารเคมีชนิดเดียวกัน

3. สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่อาจจะสนับสนุนให้เกิดโรคได้เร็วขึ้น หรือชะลอ หรือลดความรุนแรงของโรคลงได้ เช่น

3.1 ความสะอาดของสถานที่ทำงาน

3.2 การระบายอากาศที่ดี จะช่วยลดปริมาณความเข้มข้นของสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคแพร่กระจายสู่บุคคลอื่นได้

3.3 พื้นที่หรือสถานที่ทำงาน หากพื้นที่ที่ปฏิบัติงานน้อยหรือคับแคบเกินไป จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะได้รับสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคได้มากยิ่งขึ้น

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2531, หน้า 20) ได้จัดกลุ่มโรคจากการทำงานให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งโรคจากการทำงานออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. โรคปอดจากการทำงาน
2. โรคผิวหนังจากการทำงาน
3. โรคจากการทำงานที่เกิดจากตัวเหตุทางเคมี
4. โรคเมะเร็งจากการทำงาน
5. โรคจากการทำงานที่เกิดจากตัวเหตุทางชีวภาพ

6. โรคระบาดจากการทำงานที่เกิดจากตัวเหตุทางกายภาพ

โรคระบาดจากการทำงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2537, หน้า 28-29) ได้กำหนดโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพการทำงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานไว้ 22 โรค คือ

1. โรคระบาดจากสารหนูหรือสารประกอบเป็นพิษของสารหนู
2. โรคระบาดจากตะกั่ว หรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว
3. โรคระบาดจากแมงกานีส หรือสารประกอบเป็นพิษของแมงกานีส
4. โรคระบาดจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส
5. โรคระบาดจากฮาโลเจนที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจนคลอไรด์
6. โรคระบาดจากเบนซีน (benzene) หรือสารคล้ายคลึงที่เป็นพิษ
7. โรคระบาดจากอนุพันธ์ไนโตรและอนุพันธ์อะมิโน ซึ่งเป็นพิษของเบนซีน และสารคล้ายคลึง
8. โรคระบาดจากสารปรอท หรือสารประกอบเป็นพิษของสารปรอท
9. โรคระบาดจากโครเมียม หรือสารประกอบเป็นพิษของโครเมียม
10. โรคระบาดจากคาร์บอนไดออกไซด์
11. โรคระบาดแอนแทรกซ์
12. โรคระบาดแอสเบสโตซิส
13. โรคระบาดนิวโมโคนิโอซิส
14. โรคระบาดบิสซิโนซิส
15. โรคระบาดจากแบริลเลียม หรือสารประกอบเป็นพิษของแบริลเลียม
16. โรคระบาดจากกัมมันตรังสี
17. โรคระบาดจากอัลกอฮอลกลั่นจากไม้
18. โรคระบาดจากคาร์บอนเตตระคลอไรด์ หรือสารประกอบเป็นพิษของคาร์บอนเตตระคลอไรด์
19. โรคระบาดจากสารเคมีอื่น หรือสารประกอบเป็นพิษของสารเคมีอื่น
20. โรคระบาดผิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน
21. โรคระบาดหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันอากาศเนื่องจากการทำงาน
22. โรคระบาดหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน

ผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานขึ้น พบว่า ผลกระทบที่ติดตามมานั้น ไม่เพียงแต่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานเท่านั้น แต่ผลกระทบนั้นจะแผ่ขยายออกไป สร้างความสูญเสียและเสียหายให้เกิดขึ้นกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการ รวมถึงประเทศชาติ กล่าวคือ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน ผู้ประสบเหตุอาจต้องหยุดงานเพื่อพักรักษาตัวจนเป็นปกติ หรืออาจสูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต ซึ่งทำให้ครอบครัวอาจจะต้องเสียรายได้เนื่องจากการหยุดงานของผู้ประสบเหตุ ภรรยาหรือสามี ญาติ พี่น้องต้องหยุดงานมาดูแลและพยาบาล เพื่อนร่วมงานจะต้องทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป หรืออาจเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานจนไม่สามารถทำงานได้อย่างปกติ สถานประกอบการอาจต้องหากงานอื่นมาแทน หรือมีค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากค่ารักษาพยาบาล ค่าซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องจักร วัตถุดิบ ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ที่เสียหาย หรือค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนาบุคลากร ทำให้ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตสูงขึ้น แต่ผลผลิตที่ได้ต้องลดลง นอกจากนี้ สังคมหรือประเทศชาติก็ย่อมจะต้องรับภาระในการดูแลผู้ประสบเหตุ ซึ่งหมายถึงงบประมาณแผ่นดินที่นำมาใช้ในการช่วยเหลือ รักษาฟื้นฟูสมรรถภาพก็จะเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งองค์กรและประเทศชาติก็จะขาดบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดด้วย

ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่า ผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานต่าง ๆ มีดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต เสียขวัญ เสียสุขภาพร่างกายและจิตใจ เสียประวัติการทำงาน
2. ครอบครัว เสียเวลาดูแลรักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาล เป็นภาระของครอบครัว เสียสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัว
3. เพื่อนร่วมงาน สูญเสียเวลาทำงานของเพื่อนร่วมงานในการให้ความช่วยเหลือ สูญเสียเวลาในการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ทรัพย์สิน ผลิตภัณฑ์ หรือวัตถุดิบที่เสียหาย เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา สูญเสียเวลาทำงานของหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ในการให้ความช่วยเหลือ สอบสวนอุบัติเหตุ วางแผนแก้ไขปัญหา จัดทำรายงาน จัดหาพนักงานอื่นมาฝึกอบรมทดแทนผู้บาดเจ็บ มีผลต่อกระบวนการผลิตและแผนการผลิตที่กำหนดไว้
5. สถานประกอบการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ค่าทำขวัญ ค่าประกัน ค่าเงินทดแทนที่ต้องจ่ายเพิ่ม ค่าแรงงานที่จ่ายโดยไม่เกิดผลทางการผลิต เช่น ค่าซ่อมแซม ค่าวัสดุที่เสียหาย สถาน

ประกอบการเสียชื่อเสียงและภาพพจน์ ผลผลิตลดต่ำลง ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น สูญเสียบุคลากรที่มีค่าขององค์กร

6. ประเทศชาติ สังคม เสียบุคลากร เสียเงินงบประมาณแผ่นดิน ในการดูแลรักษา พื้นฟูสมรรถภาพของผู้บาดเจ็บ เสียงบประมาณในการส่งเสริมและระวังป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เสียภาพพจน์ของประเทศในด้านการค้าระหว่างประเทศ

แนวทางในการจูงใจเพื่อตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

สุชาญ โภคิน (2544, หน้า 105) ได้กล่าวว่า การที่จะให้บุคคลในองค์กรมีจิตสำนึกและช่วยกันคิดถึงเรื่อง “ความปลอดภัย” ให้มากขึ้นนั้น ควรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจบางประการ เช่น

1. การออกคำสั่งเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎว่าด้วยความปลอดภัย ต้องแสดงผลดี ผลเสียให้เห็นอย่างชัดเจน

2. อบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบและวินัย โดยเฉพาะวินัยแบบสร้างสรรค์

3. จัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลเป็นพิเศษ (ไม่ใช่งานฝาก)

4. อย่างชี้นำหรือสร้างตัวอย่างผิด ๆ

5. สร้างแนวความคิดและยกย่องชมเชยคนที่ปฏิบัติ

6. ดึงโปสเตอร์หรือคำขวัญต่าง ๆ ที่เน้นในด้านความปลอดภัยให้ทั่วในสถานที่ทำงาน

7. ติดตามความประพฤติและการปฏิบัติของบุคคลที่เคยก่อ หรือเคยได้รับอุบัติเหตุมาแล้ว

แล้ว

8. ถ้าจำเป็นก็ต้องการลงโทษหรือภาคทัณฑ์กันบ้าง ถึงแม้จะเป็นการจูงใจทางลบ (Negative Motivation) หรือวินัยเชิงลบ (Negative Discipline) ก็จำเป็นต้องทำ เพื่อมิให้ทำการฝ่าฝืนอีกต่อไป และไม่ให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างด้วย

นอกจากจะมีการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วนักบริหารและผู้รับผิดชอบทุกคนควรจะต้องรู้จัก การสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความปลอดภัยด้วย เช่น

1. มีการสำรวจตรวจสอบตลอดเวลา

2. สร้างตัวอย่างที่ดี

3. มีการกระตุ้นเตือนฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงานอยู่เสมอ

4. จัดทำแบบมาตรฐานของการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับงานทุกชนิด

5. วิเคราะห์หาต้นเหตุของอุบัติเหตุทุกครั้งและวางมาตรการในการแก้ไขอย่างทันท่วงที

6. จัดหาเครื่องแบบ เครื่องป้องกันภัยต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพของการทำงาน เช่น รองเท้านิรภัย หมวกนิรภัย เข็มขัดนิรภัย แวนตานิรภัย ที่กรองฝุ่น ถุงมือ ที่อุดหู ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะมีความปลอดภัยอย่างสมบูรณ์

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

สถาบันพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2535) ได้กำหนดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการไว้ดังนี้

1. การจัดนิทรรศการ
2. การบรรยายพิเศษ
3. การสนทนาความปลอดภัย
4. การประกวดคำขวัญความปลอดภัย
5. การประกวดภาพโปสเตอร์
6. การตรวจสอบสภาพอนามัยและทดสอบสมรรถภาพ
7. การรณรงค์การใช้อุปกรณ์คุ้มครองส่วนบุคคล
8. การรณรงค์ความปลอดภัยด้วยโปสเตอร์ และสัญลักษณ์ความปลอดภัย
9. การประกวดรายงานสภาพที่ไม่ปลอดภัย
10. การกระจายเสียงบทความ
11. การเผยแพร่บทความในวารสาร
12. การประกวดความสะอาด
13. การรณรงค์กิจกรรม 5ส.
14. การรณรงค์ลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ด้วยกิจกรรมเวย์ที (KYT)
15. การตอบปัญหาชิงรางวัล
16. การทำแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุหรือป้ายประกาศ
17. การแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
18. การจัดฉายวิดีโอเพื่อความปลอดภัย
19. การทัศนศึกษาในสถานประกอบการอื่น ๆ
20. กิจกรรมอื่น ๆ ฯลฯ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2544, หน้า 96-97) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบท่อนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้กำหนดนโยบายที่จะลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานจาก 44 รายต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปี 2538

ให้เหลือ 26 รายต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปี 2544 และได้สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ได้ตรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ 23,830 แห่ง ลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง 2,238,538 คน พบสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 59.98 ลูกจ้าง 1,365,374 คน ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ร้อยละ 40.02 พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย โดยการแนะนำ ออกคำสั่งพบ ออกคำสั่งปรับปรุง และรวบรวมข้อเท็จจริงส่งดำเนินคดี
 2. จัดฝึกอบรมลูกจ้าง นายจ้าง และประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 44,391 คน
 3. วิเคราะห์สภาพการทำงานและตรวจวินิจฉัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการจำนวน 3,565 แห่ง เพื่อให้สถานประกอบการปรับปรุงสถานที่ทำงาน
 4. ทดสอบและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถภาพและสรีรภาพของลูกจ้าง โดยการทดสอบสมรรถภาพปอด คา หู และเอ็กซเรย์ทรวงอก เพื่อควบคุมและป้องกันโรคจากการทำงานรวมทั้งส่งเสริมสุขภาพแรงงานจำนวน 37,717 คน
 5. โครงการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานแบบยั่งยืน เพื่อลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน ลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และสถานประกอบการได้มาตรฐานความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันได้มีสถานประกอบการจัดให้มีระบบบริหารความปลอดภัย จำนวน 8,689 แห่ง เพิ่มขึ้นจากเดิมเพียง 250 แห่ง
 6. จัดโครงการเฝ้าระวังความปลอดภัยในการทำงาน ดำเนินการจัดอบรมสัมมนา และเผยแพร่ความรู้แก่ผู้นำแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน ผู้นำท้องถิ่น ลูกจ้าง และสื่อมวลชน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 900 คน
 7. จัดโครงการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการประเภทโรงแรม จำนวน 126 แห่ง
 8. จัดโครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ ผลการดำเนินงานพบว่าสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 39 ราย ต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปี 2540 เหลือ 36 รายในปี 2541 และลดลงเหลือ 32 ราย ต่อลูกจ้าง 1,000 คนในปี 2542
- ประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงาน
- การเกิดอุบัติเหตุก่อให้เกิดความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก การลงทุนเพื่อการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นจึงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนในการผลิตวิธีหนึ่ง การดำเนินการให้สภาพการทำงานของคนงานในโรงงานมีความปลอดภัยจึงเป็น

การป้องกันอุบัติเหตุในตัวแล้ว (โดยการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อม เครื่องจักรกลไฟฟ้า และวิธีการทำงาน) ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมยังก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะเครื่องจักรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเพียงพอ จะทำให้คนงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่าสภาพการทำงานที่อันตรายหรือเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เพราะคนงานมีความรู้สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือวิตกกังวลก็ลดลง จึงมีความมั่นใจทำงานได้เต็มที่และรวดเร็วยิ่งขึ้น ผลผลิตรวมของ โรงงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย

2. ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสถิติการเกิดอุบัติเหตุของโรงงานลดลง ความสูญเสีย หรือค่าใช้จ่ายสำหรับอุบัติเหตุก็น้อยลง โรงงานสามารถประหยัดเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน ค่าซ่อมแซมเครื่องจักร เป็นต้น ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตทั้งหมด หากเกิดอุบัติเหตุขึ้น เมื่อสภาพการทำงานมีความปลอดภัยไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ โรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนนี้ ต้นทุนในการผลิตจึงลดลงได้

3. กำไรมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตต่ำลงแล้วโอกาสที่สินค้าของโรงงานจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดก็สูงขึ้นด้วย เป็นเหตุให้โรงงานได้กำไรมากขึ้น

4. สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติ เกิดอุบัติเหตุทุกครั้งมักจะทำให้คนงานได้รับบาดเจ็บ บางครั้งร้ายแรงถึงขั้นพิการทุพพลภาพหรือตาย เป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไป โดยเฉพาะเมื่อผู้บาดเจ็บล้มตายนั้นเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญงานจากการฝึกฝนเรียนรู้เป็นเวลานาน การสูญเสียเขาเหล่านั้น จึงเป็นที่น่าเสียดายยิ่ง นอกจากนั้น ความพิการหรือทุพพลภาพยังเป็นภาระของญาติพี่น้องและสังคมด้วยการทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย จึงเป็นการสงวนไว้ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

5. เป็นปัจจัยในการจูงใจ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการทำงานเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow Motivation Theory) การจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย จึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่ง เป็นการจูงใจให้คนงานมีความอยากทำงานมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

ภูษิต เกียรติคุณ (2535) ศึกษาพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5ส. และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า คนงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก จะมีทัศนคติและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยน้อยกว่า คนงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และคนงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีทัศนคติและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยดีกว่าคนงานที่มีระดับการศึกษาค่ำ และคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีทัศนคติและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

สุพัตรา ไทวราภา (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในโรงงานทอผ้าซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานแผนกปั่น จำนวน 25 คน แผนกทอ จำนวน 25 คน ของโรงงานทอผ้าไทศราโบ ผลจากการวิจัยพบว่า หลังจากการทดลองจัดกิจกรรมเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในโรงงานทอผ้า คนงานมีพฤติกรรมดีขึ้น และคนงานมีความรู้และเจตคติสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญลือ นิมนบ้านไร่ (2539) ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารคนงานและสภาวะแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน : เปรียบเทียบสถานประกอบการปัมโลหะที่มีอัตราความถี่ของการบาดเจ็บสูงและต่ำ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคนงานกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน มีดังนี้ เพศชายที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษา ผู้ที่ทำงานมาไม่เกิน 2 ปี และผู้ที่มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานต่ำ จะมีความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุจากการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาขึ้นไป ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 2 ปี และผู้ที่มีเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานสูง ส่วนอายุและประสบการณ์ในการทำงานกับเครื่องจักร ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

พชนี สุวรรณศรี และฉิรพงษ์ ฉิรมนัส (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งในโรงงานที่มีคนงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีทั้งสิ้น 141 โรงงาน และการจัดกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานเหล่านี้พบว่า ในจำนวน 14 กิจกรรมมีการดำเนินการเฉลี่ย 8 กิจกรรม บางโรงงานดำเนินการเพียง 2 กิจกรรม ขณะที่บางโรงงานดำเนินการถึง 13 กิจกรรม กิจกรรมที่โรงงานมากกว่าร้อยละ 80 มีการดำเนินการได้แก่ การแนะนำตักเตือนในด้าน

ความปลอดภัย การตรวจสุขภาพอนามัย การรณรงค์กิจกรรม 5ส. การจัดทำรายงานและวิเคราะห์อุบัติเหตุ และการรณรงค์การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โรงงานอุตสาหกรรมประเภท อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก อุตสาหกรรมก่อสร้าง และ อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ มีการดำเนินการมากกว่าค่าเฉลี่ยของกิจกรรมทั้งหมด พบว่าโรงงานที่มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานน้อยเมื่อเทียบกับโรงงานอื่น ๆ ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมประเภทอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ และอุตสาหกรรมบริการ โรงงานที่ตั้งนอกนิคมอุตสาหกรรม โรงงานที่มีขนาดเล็ก และ โรงงานที่มีผู้บริหารรวมทั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีการศึกษาดำเนินการระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านความปลอดภัยน้อย

คอกซ์ และ คอกซ์ (Cox & Cox, 1991) ศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรและรูปแบบทัศนคติของพนักงานต่อความปลอดภัย โดยศึกษาจากพนักงาน 630 คน ของโรงงานอุตสาหกรรมแก๊ส ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของพนักงานต่อความปลอดภัยของโรงงานนี้ขึ้นอยู่กับ 5 ปัจจัย คือ บุคลิกภาพส่วนตัว ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของการจัดการด้านความปลอดภัย และภูมิคุ้มกันส่วนบุคคล จากการศึกษาได้เสนอว่า การส่งเสริมวัฒนธรรม ความปลอดภัยขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนทัศนคติควรพิจารณาถึงการเพิ่มความเชื่อที่เป็นรูปแบบและลบความเชื่อที่ผิด ๆ ออกไป

เคราว์ และ เจมส์ (Crowe & James, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความปลอดภัยและการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของนิสิตมหาวิทยาลัยอินเดียจำนวน 1,126 คน โดยใช้คำถามเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัย จำนวน 18 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย จำนวน 15 ข้อ พบว่า นิสิตหญิงมีสำนึกต่อความปลอดภัยมากกว่านิสิตชาย นิสิตใหม่จะมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยน้อยกว่านิสิตเก่า ทัศนคติต่อความปลอดภัยเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย กล่าวคือ ถ้าทัศนคติต่อความปลอดภัยดี การปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยก็จะดีด้วย

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนำกิจกรรมควายทิมาใช้เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาปฏิบัติได้โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความตระหนักในการทำงานอย่างปลอดภัย โดยมีปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งแบ่งได้เป็น 2 สาเหตุ ได้แก่ สาเหตุโดยตรงที่ทำให้ประสบอันตราย เช่น การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และสาเหตุสนับสนุนที่ทำให้ประสบอันตราย เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการจัดการ