

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในสถานประกอบการที่มีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานระดับต่ำและสูงในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2553 โดยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมความปลอดภัย

1.1 ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัย

1.2 องค์ประกอบวัฒนธรรมความปลอดภัย

1.3 การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย

2. การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย

3. การประสบอันตรายจากการทำงาน

3.1 ความหมายการประสบอันตรายจากการทำงาน

3.2 สาเหตุของการประสบอันตรายจากการทำงาน

3.3 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยกับการประสบอันตรายจากการทำงาน

วัฒนธรรมความปลอดภัย

วัฒนธรรมความปลอดภัยเริ่มมีการกล่าวถึงโดยองค์การพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ The International Atomic Energy Agency [IAEA] และเป็นองค์กรแรกที่พัฒนาแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยมาใช้ โดยกล่าวว่าแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยนั้นมีจุดเริ่มต้นมาจากอุบัติเหตุโรงไฟฟ้าพลังปรมาณูที่เชอร์โนบีล (Chernobyl) ในสหภาพโซเวียตในปี 1986 (IAEA Report INSAG-7, 1992) โดยในการระเบิดครั้งนั้นส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตถึง 31 คน กัมมันตภาพรังสีปนเปื้อนอัตราเสี่ยงต่อการเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งเม็ดเลือดขาวของชาวสแกนดิเนเวีย และยุโรปตะวันออกเพิ่มสูงขึ้น นับจากนั้นเป็นต้นมา วัฒนธรรมความปลอดภัยได้ถูกนำมาอภิปรายอีกหลายครั้งในการวิเคราะห์ความผิดพลาดของมนุษย์ โดยเฉพาะความผิดพลาดทางเทคนิค นโยบายและการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย (ธนาญ ขำละม้าย, อ้างถึงใน สะแกวัลย์ ผดุงศักดิ์, 2552)

1.1 ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัย

แนวคิดของวัฒนธรรมความปลอดภัยได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1986 จากสรุปรายงานการเกิดอุบัติเหตุโรงไฟฟ้าปรมาณูเชอร์โนบีลที่สหภาพโซเวียต(IAEA Report INSAG-7, 1992) และการสอบสวนการเกิดอุบัติเหตุ เช่น ไฟไหม้ที่ Kings Cross, แท่นขุดน้ำมัน Piper Alpha ระเบิด และความผิดพลาดของรถไฟชนกันที่แยก Clapham ล้วนนำไปสู่ข้อสรุปว่า เกิดจากความผิดพลาดของระบบความปลอดภัย ซึ่งไม่ใช่สาเหตุจากการจัดการความปลอดภัย นโยบาย หรือวิธีปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน แต่ยังคงเกิดจากปัญหาเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ซึ่งหมายถึงปัญหาของการจัดการความปลอดภัยในองค์กร (ACSNI, 1993) คำจำกัดความของวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรตามการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยปรับปรุงจากตารางสรุปของ Rafiq M. Choudhy, Dongping Fang และ Sherif Mohamed (2007) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัย

อ้างอิง	ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัย
Kennedy and Kirwan (1998) อ้างถึงใน Rafiq M. Choudhy, Dongping Fang และ Sherif Mohamed. 2007)	แนวคิดที่สนับสนุนการรวมกันของการรับรู้ของบุคคลและกลุ่มโดยผ่านกระบวนการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดวิถีการ โดยเฉพาะในการทำให้เกิดความปลอดภัยในองค์กร เป็นองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม
Cooper (1998)	ผลผลิตของปฏิสัมพันธ์ตามเป้าหมายอันหลากหลายระหว่าง บุคคล (จิตวิทยาสังคม) งาน (พฤติกรรม) และองค์กร (สถานการณ์) ซึ่งวัฒนธรรมความปลอดภัยสามารถสังเกตระดับของประสิทธิภาพ โดยที่สมาชิกขององค์กรมีความสนใจและทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน
Hale (2000) อ้างถึงใน Rafiq M. Choudhy, Dongping Fang และ Sherif Mohamed. 2007)	เจตคติ ความเชื่อและการรับรู้ในกลุ่มแสดงออกถึงแบบอย่างค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการกระทำ และสะท้อนการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและระบบการควบคุมความเสี่ยง
Guldernund (2000) อ้างถึงใน Rafiq M. Choudhy, Dongping Fang และ Sherif Mohamed. 2007)	วัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มหรือลดความเสี่ยง
Hui Zhang (2002)	แนวคิดของระดับกลุ่มหรือระดับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนค่านิยมของคนในกลุ่มหรือองค์กรทั้งหมด โดยเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของความปลอดภัยในองค์กร ระบบการจัดการและความปลอดภัย ซึ่งวัฒนธรรมความปลอดภัยจะต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคน ทุกระดับในองค์กร จึงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อ้างอิง	ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัย
Mohamed (2003)	เป็นส่วนย่อยของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคนงาน และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานความปลอดภัยขององค์กร
Richter and Koch (2004)	การแบ่งปันและเรียนรู้ความหมาย ประสบการณ์ การตีความของการทำงานและการแสดงสัญลักษณ์ความปลอดภัยในบางส่วน ซึ่งคำแนะนำบุคคลเป็นภาระหน้าที่ที่นำไปสู่ความเสี่ยง การเกิดอุบัติเหตุและการป้องกัน
Fang al. (2006)	ชุดของตัวชี้วัด ความเชื่อและค่านิยมความปลอดภัยที่องค์กรเป็นเจ้าของ
Andy P Smith and Dr Emma J K Wadsworth (2009)	วิถีทางด้านความปลอดภัยที่ปฏิบัติในองค์กร
วางพร เอ็งจันตระกูล (นปป.)	พฤติกรรมของคนในสังคม ที่แสดงถึงลักษณะและทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย
สุเมธ งามประเสริฐ (2548)	แบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความปลอดภัย ที่แต่ละบุคคลร่วมกัน ให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการด้านความปลอดภัย
สะแกวัลย์ ผดุงศักดิ์ (2552)	ผลที่เกิดจากค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ของบุคคลและกลุ่มคนในองค์กรที่แสดงให้เห็นความร่วมมือและมุ่งมั่นในการสร้างแนวทางและในการจัดการเกี่ยวกับเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อ้างอิง	ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัย
มัทธมิต ประดับสุข (สัมมนาวัฒนธรรมความปลอดภัย)	ชุดของความคิด ความประพฤติและการปฏิบัติของสังคมในการที่จะลดโอกาสการเกิดภัยและปกป้องอันตรายจากภัย
เบ๊จิ้น จันทรมณี (2552)	เป็นผลของคำนิยม เจตคติ การรับรู้ สมรรถนะ และแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งกำหนด
รังสรรค์ บัวงโสรส (2553)	ความมุ่งมั่น วิธีการทำงาน และศักยภาพในการบริหารจัดการความปลอดภัยและสุขภาพในองค์กร
ธีรชัย และ จรรยา (2553)	ความเชื่อ คำนิยม ทศนคติ ฐานคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมฝังแน่นอยู่ในปัจเจกบุคคล และถูกนำมาตกลงร่วมกัน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคนในองค์กร โดยมี
ธีรชัย และ จรรยา (2553)	วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
ธีรชัย และ จรรยา (2553)	ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ผสมผสานอยู่ในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง ค่านิยม ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบวัฒนธรรมความปลอดภัย

ปัจจุบันมีผู้ศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมความปลอดภัยไว้จำนวนไม่มากนัก โดยได้มีผู้จำแนกไว้ดังนี้

แนวคิดของรีสัน (Reason) กล่าวว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยเกิดจากการพัฒนาวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรมการสื่อสาร วัฒนธรรมการรายงาน วัฒนธรรมความเที่ยงตรง วัฒนธรรมความยืดหยุ่น และวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีลักษณะไม่หยุดนิ่ง ไม่ตายตัว และเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกับกาลเวลาและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้เมื่อวัฒนธรรมความปลอดภัยพัฒนาถึงจุดสูงสุดแล้วจะทำให้การกระทำและพฤติกรรมความปลอดภัยเป็นไปอย่างธรรมชาติไม่เกิดจากการบังคับ โดยวัฒนธรรมความปลอดภัยมีองค์ประกอบดังนี้ (Reason 1997 ; อ้างถึงใน น้ำเงิน จันทรมณี, 2552, หน้า 50)

1. วัฒนธรรมการสื่อสาร (Informed Culture) วัฒนธรรมการสื่อสารข้อมูลนั้นเป็นระบบความปลอดภัยที่รวบรวมข้อมูลจากอุบัติเหตุ เหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ หรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ประสานกับข้อมูลที่ได้รับจากมาตรการเชิงป้องกันขององค์กร ได้แก่ การสำรวจโรงงาน ทางด้านสุขศาสตร์และความปลอดภัย การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งระบบรวบรวมข้อมูลดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานที่จะรายงานและนำเสนอข้อเท็จจริงทางด้านการความปลอดภัย ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการสำรวจ รวมทั้งมีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูลเพื่อการบริหารความปลอดภัยขององค์กร ก็จะทำให้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรสัมฤทธิ์ผล

2. วัฒนธรรมการรายงาน (Reporting Culture) การรายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพงาน และสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย จะทำให้การนำเสนอข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อความปลอดภัย ได้ข้อมูลที่ดีและแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงประเด็น แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการ เช่น ความไว้วางใจในการรายงานหรือที่จะสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรจะต้องมีระบบและช่องทางการรับข้อมูลและการสื่อสารข้อมูลที่ง่ายต่อการเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

3. วัฒนธรรมความเที่ยงธรรม (Just Culture) วัฒนธรรมความเที่ยงธรรมเป็นการสร้างความรับผิดชอบให้กับบุคคลในองค์กร โดยพฤติกรรมและการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ไม่สามารถยอมรับได้ หรือการไม่ปฏิบัติตามวิธีการทำงาน (Work Instruction) จะต้องถูกจัดการอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนักในทางปฏิบัติ เนื่องจากอาจมีการบิดเบือนข้อมูล เพราะหากเกิดเผยแพร่ส่งผล

เสียดตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบ ต่อความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงาน จะเป็นผลดีที่ทำให้มีการวางแผนจัดการแก้ไข ปัญหาได้ง่ายขึ้น

4. วัฒนธรรมความยืดหยุ่น (Flexible Culture) วัฒนธรรมความยืดหยุ่นนี้เป็น ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรเมื่อต้องเผชิญกับสถานะที่เป็นอันตราย วัฒนธรรมที่ดี จะต้องเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการเตรียมพร้อมบุคลากรใน การฝึกฝนการปฏิบัติในหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อให้มีสมรรถนะในการรองรับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้การเตรียมความพร้อมของบุคลากรนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของ การฝึกอบรม การซักซ้อม เป็นต้น

5. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) การรวบรวมข้อมูลแล้วเรียนรู้จากความ ผิดพลาดเป็นแนวทางในการป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำหนทางหนึ่ง โดยองค์กรจะต้องเปิดใจยอมรับ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการตั้งระบบความปลอดภัยที่อาจจะไม่สมบูรณ์นัก และนำข้อมูล ดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุในอนาคต

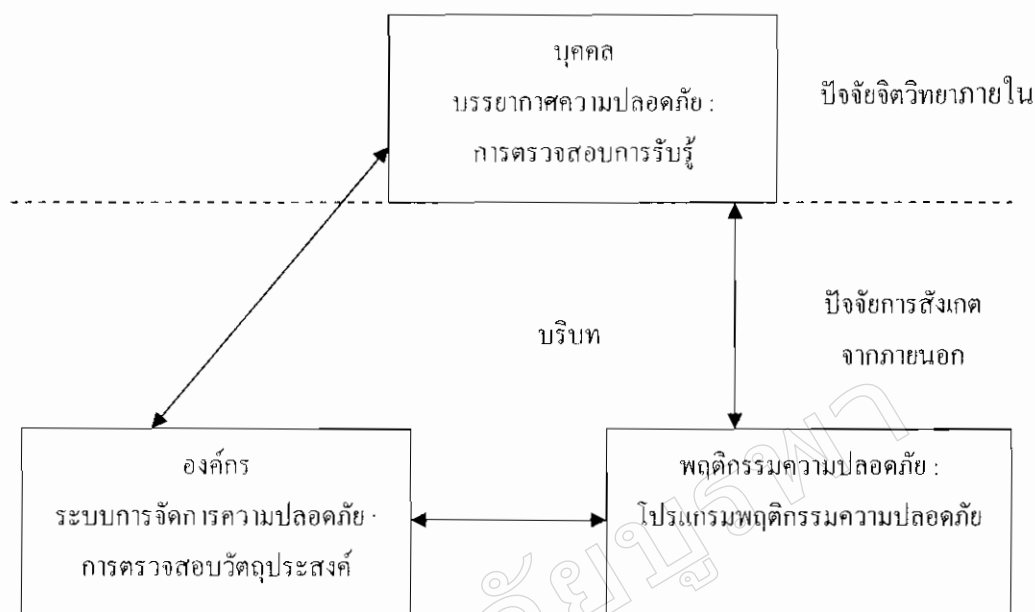
แนวคิดของ โดมินิ โคเปอร์ ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยจะต้องประกอบ ไปด้วย 3 องค์ประกอบ (Domonic Cooper, 1998) คือ

1. ด้านระบบการจัดการความปลอดภัย (Safety Management System Factor) คือ สิ่งที่สามารถมองเห็นได้ในองค์กร ได้แก่ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบบริหารจัดการ ความปลอดภัย เป็นต้น โดยมีเป้าหมายเพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงอันตรายของคอนงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจให้เกิดความปลอดภัยและส่งเสริมภาพพจน์ด้าน ความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อคอนงานและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้การจัดการ ความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างคอนงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์เคมีแห่งหนึ่ง จำนวน 212 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .312 (แก้ด้วยแก้ชยเทียม. 2548)

2. ด้านจิตวิทยา (Safety Climate Factor) คือ ค่านิยม ทศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับความ ปลอดภัย ซึ่งมีผลของการศึกษาที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ การศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของ ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทศนคติ และความเครียด ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยใน การทำงานของคอนงานช่าง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคบริการภูมิภาคที่ 3 จำนวน 247 คน โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานใน

ระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอำนาจในการพยากรณ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ($r = .671 ; p < .01$) (อังคณา ชาวคำ, 2549) และสอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 229 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในระดับดี ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และยังสามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 40.6 (เสาวนีย์ ถาวรปราธนา, 2549)

3. ด้านพฤติกรรม (Behavior Factor) คือ การกระทำที่ตั้งใจและมีเป้าหมาย เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยวัดได้จากแบบรายงานตนเอง การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลที่ได้รับ สอดคล้องกับงานศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานช่างซ่อมบำรุงโดยใช้หลักการ Behavior Based Safety ในโรงงานผลิตปูนปลาสเตอร์ โดยใช้แบบสอบถามวัดทัศนคติและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 11 คน พบว่า ผลการสังเกตพฤติกรรมความปลอดภัยโดยหัวหน้างาน พนักงานสามารถปฏิบัติตามพฤติกรรมความปลอดภัยเป้าหมายได้ครบร้อยละ 100 ตั้งแต่เดือนที่สามของการวิจัย และมีสถิติอัตราการเกิดการกระทำไม่ปลอดภัยเกี่ยวกับงานที่มีประกายไฟและความร้อน งานเครื่องมือกล และงานดัดระบบไฟฟ้าของเครื่องจักรลดลง แสดงให้เห็นว่าโอกาสของการเกิดอุบัติเหตุลดลงหลังการใช้ Behavior Based Safety ในหน่วยงานช่างซ่อมบำรุง (ปฐมภรณ์ ทศพล, 2551) รูปแบบวัฒนธรรมความปลอดภัย ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 4 รูปแบบวัฒนธรรมความปลอดภัยของ โดมินิค โคลเปอ์ (Dominic Cooper)
ที่มา: ปรับจาก Cooper, 1998.

ต่อมาคอกซ์ และฟลินส์ (Cox & Flin, 1998 อ้างถึงใน S Gadd และคณะ, 2002) ได้อธิบายวัฒนธรรมความปลอดภัย ไว้ในทำนองเดียวกับโดมินิ โคลเปอ์ แต่ได้ขยายองค์ประกอบวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็น 5 องค์ประกอบ คือ ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารต่องานความปลอดภัย ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ทักษะคิดต่ออันตรายที่สัมผัส การปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในส่วนขององค์การพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (International Atomic Energy Agency : IAEA, 2005 อ้างถึงใน สะแกวัลย์ ผดุงศักดิ์, 2552) ได้มีการกำหนดและพัฒนาองค์ประกอบของวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมาจนกระทั่งในปี 2005 ได้สรุปไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของพนักงาน (Accountability for Safety is Clear) เป็นการสร้างความตระหนักในด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในคนงานทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน คนงานระดับปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการจัดการความปลอดภัย
2. การตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของความปลอดภัยอย่างแท้จริง (Safety is a Clearly Recognized Value) คนงานในองค์กรมีความใส่ใจ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมความปลอดภัย

3. การบูรณาการความปลอดภัยในการทำงานกับกิจกรรมต่าง ๆ (Safety is Integrated into All Activities) มีการพัฒนาแนวปฏิบัติหรือกระบวนการในการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

4. การที่ผู้นำมีความชัดเจนในเรื่องของความปลอดภัย (Safety Leadership is Clear) โดยผู้นำในด้านความปลอดภัยจะต้องมีบทบาทในการสนับสนุนในด้านของการทรัพยากรและเครื่องมือการพัฒนาคนงาน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมในด้านความปลอดภัย และการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยมาเป็นอันดับแรกของคนงาน

5. การจัดให้ความปลอดภัยเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร (Safety is Learning Driven) ส่งเสริมให้คนงานในองค์กรได้เรียนรู้ความผิดพลาดและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเป็นอิสระ ส่งเสริมให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นพร้อมกับหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยสุเมธา เสงประเสริฐ (สุเมธา เสงประเสริฐ, 2548) ได้ศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยมี 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการจัดการด้านความปลอดภัย
2. การปรับปรุงการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
3. การพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัย
4. การใส่ใจด้านความปลอดภัย
5. การบริหารความเสี่ยง

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วยของพยาบาลและอุบัติการณ์ของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือของ สะแกวัณย์ ผดุงศักดิ์ (2552) โดยดัดแปลงแบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัยตามกรอบแนวคิดของ กีนซ์เบอร์ท และคณะ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำองค์กรมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย
2. ผู้นำในระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย
3. การรับรู้สถานะความปลอดภัยในองค์กร
4. ผลกระทบจากการรายงานเหตุการณ์
5. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย
6. วัฒนธรรมการรายงาน

7. วัฒนธรรมการเรียนรู้

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบวัฒนธรรมความปลอดภัยพบว่ามีความคล้ายคลึงกันเพียงแต่ผู้ศึกษามีประเด็นที่สนใจแตกต่างกัน การศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหาร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Collinson's (Collinson's 1999 อ้างถึงใน S Gadd และคณะ, 2002) พบว่าถ้าผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบายความปลอดภัยขององค์กรให้ครอบคลุมตามความต้องการของคนงาน จะส่งผลกระทบต่อคนงานน้อย การศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยของสถานประกอบการในประเทศไทยส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาในโรงพยาบาล และมีผู้ศึกษาได้ดัดแปลงแบบสอบถามของกินซ์เบิร์ก และคณะมาใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวคิดของ กินซ์เบิร์ก และคณะ มีความเหมาะสมและครอบคลุมที่จะนำมาปรับใช้ร่วมกับแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามที่พัฒนาตามกรอบแนวคิดสรุปคู่มือการใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศความปลอดภัยขององค์กรบริหารสุขภาพและความปลอดภัย Health & Safety Executive (HSE) ที่พัฒนาขึ้นจาก 6 เครื่องมือ เพื่อใช้แนะนำให้กับอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซหรือภาคอุตสาหกรรมอื่น โดยมีวัตถุประสงค์ (Fiona Davies, Rachael Spencer and Karen Dooley, 2001) ดังนี้

1. สรุปจำนวนเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาจากคณะกรรมการจัดการสุขภาพและความปลอดภัย (HSE) ที่ใช้ในการวัดวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบรายละเอียดของเครื่องมือวัดวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร
3. เพื่อระบุความเป็นไปได้ของเครื่องมือวัดวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดขององค์กร

1.3 การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย

วัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมด และพบว่ามีผลกระทบต่อทัศนคติและความเชื่อของสมาชิกในแง่ของการดำเนินการทางด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Cooper, 1998) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญในการคงไว้และพัฒนาในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถวัดได้ในแนวทางต่อไปนี้

1. การวัดการเกิดเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ เช่น การสอบสวนการเกิดอุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ จะเป็นบทเรียนที่มีประโยชน์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ถ้าการกระทำดังกล่าวนำไปสู่การลงโทษอย่างตั้งใจ อาจทำให้คนงานไม่ยอมรับงานการเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวด้วยเหตุนี้การสอบสวนการมุ่งเน้นไปที่สาเหตุหลักของการเกิดเหตุมากกว่าที่จะทำให้กลายเป็น

ขั้นตอนไปสู่การดำเนินงาน การศึกษาของ Mearns (Mearns 2001 อ้างถึงใน S Gadd และคณะ, 2002) พบว่าความตั้งใจในการรายงานอุบัติเหตุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารต่องานความปลอดภัยที่พวกเขาได้รับรู้

2. การเก็บข้อมูลอุบัติเหตุ มิติของวัฒนธรรมความปลอดภัยหลายด้าน พบว่า มีผลในทางตรงข้ามกับข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บของสถานประกอบการกิจการ (Glendon และ Litherland, 2001) อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Glendon และ McKenna (1995) มีการโต้แย้งว่า ข้อมูลอุบัติเหตุ เป็นตัวชี้วัดที่ไม่ดีของประสิทธิภาพงานความปลอดภัย เพราะไม่ได้สนใจความแตกต่างของระดับความเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งยังพบข้อด้อยในความแม่นยำการรายงานอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ของบางสถานประกอบการ และการวัดในระยะสั้นที่ไม่ดี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงงานความปลอดภัยจะต้องใช้ระยะเวลามากในการที่จะแสดงผลลัพธ์หรือข้อมูลออกมา

3. การวัดพฤติกรรม สามารถใช้การเก็บตัวอย่างทางพฤติกรรมโดยการสุ่มตัวอย่างการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น การอบรมการยกด้วยมือ และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

4. การทำแบบประเมินตนเอง ซึ่งการวัดประเมินประสิทธิภาพงานความปลอดภัยส่วนใหญ่ใช้การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยด้วยวิธีการทำแบบประเมินตนเองนี้ อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของวิธีนี้ก็คือ พนักงานอาจอยู่ภายใต้อคติของความพอใจทางสังคม (Cooper, 2000) เหตุนี้ทำให้คนรู้ว่าถูกกดดันให้ตอบว่า “ควร” มากกว่าเป็นข้อมูลที่แท้จริง

การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย

ความหมายการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้แปล หรือตีความหมายสิ่งเร้าที่ได้รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส โดยอาศัยประสบการณ์เดิมช่วยใน การแปลความหมาย หรือตีความ แล้วปฎิบัติตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น (แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม, 2548)

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายรับสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ผ่านทางประสาทสัมผัสแล้วตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นออกมา ซึ่งบุคคลจะแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายมากขึ้น โดยการใช้ประสบการณ์เดิม ช่วยการแปลความหมายของสิ่งนั้นออกมาเป็นความคิดความรู้ และความเข้าใจ หรือการกระทำ (บัญชา เข้มทอง, 2546)

การรับรู้ หมายถึง ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากระทบ ประสาทสัมผัสของเราและแปลความหมายเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคลรับรู้ (กมลวัฒน์ ยะสารารณ, 2552)

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ได้รับสิ่งเร้าเข้ามากระทบกับประสาทสัมผัสคือ หู ตา จมูก และปาก อย่างใดอย่างหนึ่งหรือพร้อมๆ กันแล้วก็จะแปล หรือตีความสิ่งเร้าที่มากระตุ้น ไปตามความนึกคิด หรือประสบการณ์ที่เคยสัมผัสมาตามแต่ละบุคคล โดยจะแสดงออกต่อสิ่งเร้านั้น หรือไม่ก็ได้ (สรายุทธ บัณฑิตไทย, 2552)

การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายของการรับรู้จากประสาทสัมผัส ออกเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย (วิฑูรย์ จิตตะวิกุล, 2552)

การรับรู้ คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้า ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ หู ตา จมูก ปาก ผิวหนัง และเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะแสดงออกมาให้เห็นหรือไม่แสดงออกให้เห็นก็ได้ (ณัฐกิตต์ วัฒนพันธ์, 2549)

สรุปจากการศึกษา การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายรับสิ่งเร้าต่างๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 และเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกมา โดยอาศัยประสบการณ์ช่วยในการแปลความหมาย ซึ่งอาจจะแสดงออกมาให้เห็นหรือไม่ก็ได้

จากการรวบรวมแนวคิดข้างต้นเพื่อเป็นแนวทางในการสรุป การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายรับสิ่งเร้าคือ คำนิยม ทศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ได้รับการยอมรับโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 และเกิดการยึดถือปฏิบัติตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยจะต้องประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำองค์กรมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย คือ การที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ว่าคุณำองค์กรมีการให้ความสำคัญ กับกิจกรรมในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมกระบวนการจัดการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การเปิดกว้างในแนวนโยบายในด้านความปลอดภัย การสนับสนุนในทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความปลอดภัย การติดต่อสื่อสารและส่งเสริมการอภิปรายในเรื่องของความปลอดภัย การพิจารณาในระบบของการให้รางวัลในด้านการปฏิบัติกิจกรรมด้านความปลอดภัย เพื่อความสำเร็จในการพัฒนางานด้านความปลอดภัย จากการศึกษาผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีต่ออัตราการเกิดอุบัติเหตุพบว่า (1) ก่อนการฝึกอบรมคนงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น 1 ครั้ง และหลังจากการฝึกอบรมคนงานกลุ่มทดลองมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น 1 ครั้ง คนงานกลุ่มควบคุมมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น 2 ครั้ง จากการคำนวณหาอัตราการเกิดอุบัติเหตุ พบว่าก่อนการฝึกอบรมคนงานทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเท่ากับ 160.3 ครั้งต่อหนึ่งล้านชั่วโมงทำงาน และหลังจากการฝึกอบรม คนงานกลุ่มควบคุมมีค่าอัตราการเกิดอุบัติเหตุ เท่ากับ 320.5 ครั้งต่อหนึ่งล้านชั่วโมงทำงาน คนงานกลุ่มทดลองมีค่าอัตราการเกิดอุบัติเหตุ เท่ากับ 160.3 ครั้งต่อ

หนึ่งล้านชั่วโมงทำงาน (2) หลังการฝึกอบรมคนงานกลุ่มทดลองมีความรู้มากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 14.6 คะแนน กลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.5 คะแนน (พงษ์ณตณ คงทอง, 2550)

2. ผู้นำในระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย คือ การที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ว่าคุณำนำในระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมให้คนงานในหน่วยงานมีการสนทนาในด้านความปลอดภัยและความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย การปรับปรุงด้านความปลอดภัยร่วมกันภายในหน่วยงาน การกล่าวชมเชยและให้กำลังใจแก่คนงานที่ได้ปฏิบัติตามแนวทางในด้านความปลอดภัยที่ได้วางเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่มองข้ามปัญหาในด้านความปลอดภัยที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

3. การรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์กร คือ การที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย รวมทั้งการรับรู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเกิดควมผิดพลาด จากการศึกษาการบริหารจัดการ โรงงานที่มีผลต่อความปลอดภัยของคนงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คนงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงงานและด้านการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ธนัชชา เบญจเสถียร, 2548)

4. ผลกระทบจากการรายงานเหตุการณ์ เป็นการที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ถึงผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองเมื่อมีการรายงานเหตุการณ์ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

5. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย คือการที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ว่าคุณำงานจะมีการเรียนรู้ร่วมกันในด้านความปลอดภัยจากประสบการณ์ หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาแนวทางหรือกิจกรรมในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่มีอยู่ของตนให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง

6. วัฒนธรรมการรายงาน เป็นการที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ว่าคุณำองค์กรหรือหน่วยงานมีค่านิยม และแนวประพฤติดิปฏิบัติ ในการรายงานการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และมีการรายงานเหตุการณ์ในทุกเหตุการณ์ และการวิเคราะห์ควมผิดพลาดที่เกิดขึ้นที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของคนงานทุกคนในองค์กร

7. วัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การที่คนงานทุกคนทุกระดับในองค์กรมีการรับรู้ว่าการที่คนงานในองค์กรหรือหน่วยงานมีค่านิยม และแสดงออกให้เห็นในการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย

ของคณกรรณร่วมนกันทั้งจากการค้นหาความเสี่ยงตามแนวปฏิบัติในระบบบริหารความเสี่ยงของสถานประกอบการและการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาพัฒนางานในองค์กรของตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จากการศึกษา ทศนคติดต่อการบริหารความปลอดภัย การรับรู้ประโยชน์ การบริหารความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุของคณกรรณโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ทศนคติดต่อการบริหารความปลอดภัยของคณกรรณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์การบริหารความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.605$) (บัณฑิต จารุเนตร, 2546) สอดคล้องกับการศึกษา ทศนคติดต่อความปลอดภัยในการทำงานของคณกรรณ บริษัท บางกอกแอสเล็ป แอนด์ คอสมติค จำกัด พบว่า คณกรรณมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อระบบความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีความรู้สึกที่ดีต่อระบบความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีพฤติกรรมการปฏิบัติต่อระบบความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี (พิชญานี ชาตรีจันทร์สกุล, 2552)

การประสบนันตรายจากการทำงาน

3.1 ความหมายการประสบนันตรายจากการทำงาน

พระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ให้ความหมายการประสบนันตรายไว้ว่า การประสบนันตราย หมายถึง การที่คณกรรณได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือเืองกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18000) ได้นิยามความหมายอุบัติเหตุไว้ว่า

อุบัติเหตุ (Accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ที่อาจเกิดจากการที่ไม่ได้คาดคิดไว้ล่วงหน้าหรือไม่ทราบล่วงหน้า หรือขาดการควบคุม แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลให้เกิดการบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยจากการทำงาน

3.2 สาเหตุของการประสบนันตรายจากการทำงาน

สาเหตุของการเกิดประสบนันตรายจากการทำงานสามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีโดมิโน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ ซึ่งพัฒนาโดย เฮินริช (Heinrich อ้างถึงใน วารารักษ์, 2551) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตามทฤษฎีโดมิโนได้อธิบายแบ่งสี่เหลี่ยม (ตัวโดมิโน) แต่ละแท่ง โดยเปรียบเทียบกับลักษณะการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ประกอบด้วย

1. ภูมิหลังหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคล (Social Environment or Background) เป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา ทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมการแสดงออกไม่เหมือนกัน เช่น พันธุกรรม การอบรมเลี้ยงดู การได้รับการศึกษา/อบรม ฐานะความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล สภาพครอบครัว

2. ความผิดปกติหรือความบกพร่องของบุคคล (Fault of Person) เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดการยั้งคิด ทัศนคติต่อความปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง ความมั่งง่าย หรือความชอบเสี่ยงของแต่ละบุคคล

3. การกระทำหรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts/ unsafe condition)

4. การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เป็นผลมาจากการกระทำหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เช่น ตกจากที่สูง ลื่น หกล้ม สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ วัตถุวิ่งชน กระแทก หรือตัด

5. การบาดเจ็บ (Injury/ Damage) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหายได้ในที่สุด



ภาพที่ 5 รูปแบบทฤษฎีโดมิโนทั้ง 5 ชั้นของเฮนริช

จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดจากสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานและการกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือพฤติกรรมเสี่ยงของคนงาน โดยสาเหตุหลักที่สำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากการกระทำที่ไม่ได้มาตรฐานหรือพฤติกรรมเสี่ยงของคนงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในคนงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.40 มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (ชุดิมา พันละม้าย, 2550) ซึ่งแตกต่างจากแนวความคิดของทฤษฎีพีระมิดอุบัติเหตุ ที่ว่า การเกิดอุบัติเหตุจากพฤติกรรมเสี่ยงเป็นผลมาจากการจัดการความปลอดภัยที่ล้มเหลว ซึ่งสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้โดยการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เป็นพื้นฐานของการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ ตามแสดงในภาพที่ 4



Accident Pyramid (พีระมิดอุบัติเหตุ)

ภาพที่ 6 รูปแบบพีระมิดอุบัติเหตุ (http://www.isa.org/InTechTemplate.cfm?Section=article_index1&template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=63836)

3.3 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน

อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน หมายถึง จำนวนคนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานระหว่างปีปฏิทิน (เดือนมกราคม - ธันวาคม) เปรียบเทียบกับจำนวนคนงานที่อยู่ในข่ายคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน ณ เดือนธันวาคม (สิ้นปีปฏิทิน) คูณด้วย 1,000 อัตราดังกล่าวเป็นอัตราต่อปี ทั้งนี้จะดำเนินการคำนวณอัตราการประสบอันตรายประจำปีหลังจากตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการวินิจฉัยเรื่องประสบอันตรายจากการทำงานประจำเดือนธันวาคมแล้วเสร็จ

จำนวนคนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงาน หมายถึง จำนวนคนงานที่ได้รับอันตรายแก่กายหรือมีผลกระทบแก่จิตใจ หรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง โดยนับจำนวนเฉพาะรายที่วินิจฉัยแล้วว่ามิใช่ (นับ ณ จุดวินิจฉัย)

จำนวนคนงานที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานที่นำมาคำนวณอัตราการประสบอันตราย ใช้หลักเกณฑ์ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการร่วมประสานงานการป้องกันการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน คือให้เริ่มนับจากระดับความร้ายแรงของการประสบอันตรายจากการทำงานที่เป็นเหตุให้คนงานต้องหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป ได้แก่ การประสบอันตรายกรณีหยุดงานเกิน 3 วัน กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนคนงานที่ประสบอันตราย กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน} \times 1000}{\text{จำนวนคนงานในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ 31 ธันวาคม}}$$

ภาพที่ 7 สูตรการคำนวณการประสบอันตรายกรณีหยุดงานเกิน 3 วัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยกับการประสบอันตรายจากการทำงาน

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ในการป้องกันและควบคุมการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน จากการศึกษาแนวทางการลดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับรางวัลดีเด่น ด้านความปลอดภัย ประจำปี 2549 ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับวิชาชีพ จำนวน 128 ราย ที่เมธีนี้ นราวีรุดิ

(2549) ได้ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่า 100 ราย และให้ความสำคัญกับแต่ละกิจกรรมในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติตามกิจกรรมในการลดอุบัติเหตุตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับบางแห่งได้รับมาตรฐาน OHSAS และ TIS 18001 ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานประกอบการได้จัดขึ้นส่วนแล้วแต่มีวัตถุประสงค์คือการลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ซึ่งสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการมีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ดี และมีวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงบวกภายในสถานประกอบการ และจากการศึกษาของ John K.L. Ho and K C Zeta (n.d) ที่ศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีนัยสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้างของฮ่องกง ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัย กรอบแนวคิดและโมเดลวัฒนธรรมความปลอดภัย และได้สร้างโมเดลวัฒนธรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมก่อสร้างของฮ่องกงขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านพฤติกรรม สิ่งแวดล้อม องค์กร และบุคคล และยังแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านพฤติกรรม สิ่งแวดล้อม และองค์กรมีผลในเชิงบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัย อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านบุคคลทำให้มีผลในเชิงลบกับวัฒนธรรมความปลอดภัย จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยและอัตราการเกิดอุบัติเหตุ แสดงให้เห็นว่าถ้าสถานประกอบการมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในเชิงบวกจะส่งผลให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุต่ำ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในสถานประกอบการที่มีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานในระดับต่ำและสูง เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างรูปแบบวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานประกอบการที่มีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานสูง