

การจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ

ธนดล ทองมี¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการความปลอดภัยของนายจ้างตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ และปัญหาต่อการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 378 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้ดี โดยให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย สุขภาพอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{x} = 3.80$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี คะแนนสูงสุดอยู่ในด้านการจัดการองค์กร ($\bar{x} = 3.84$) ขณะที่คะแนนต่ำสุดอยู่ในด้านความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาในการจัดการความปลอดภัยในที่ทำงาน โดยส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความปลอดภัยในด้านการวัดผล และมองว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน, สถานประกอบการ

¹ นักวิชาการอิสระ, E-mail: nattapakorn123kk@gmail.com

The Sustainable Safety Management in the Establishments in Samut Prakan Province

Thanadon Tongmee¹

Abstract

This article aims to study employers' safety management guidelines based on workplace safety measures in workplaces in Samut Prakan Province, as well as the problem related to safety management in these workplaces. The researcher employed a mixed-methods approach, distributing questionnaires to a sample group of 378 employees selected through purposive sampling and conducting structured interviews. Statistical methods used for analysis include percentages, mean, standard deviation, and qualitative content analysis.

The findings indicate that safety management in most establishments aligns well with the Labor Protection Act, emphasizing occupational safety, health, and the work environment. The overall average score is 3.75 ($\bar{x} = 3.75$), which is considered good. The highest score is in the area of organizational management ($\bar{x} = 3.84$), while the lowest score pertains to physical and mental readiness, which remains at a moderate level ($\bar{x} = 3.50$). The study also highlights key challenges in workplace safety management, particularly the lack of prioritization in performance measurement and the perception of safety management as an additional cost.

Keywords: Safety Management, Enterprises

¹ Independent Scholar, E-mail: nattapakorn123kk@gmail.com

บทนำ

ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการทั่วประเทศส่วนใหญ่นั้น มักจะประสบปัญหาทางด้านความปลอดภัยของแรงงาน โดยแรงงานถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรม และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพราะแรงงานเป็นทั้งปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการ และเป็นทั้งผู้บริโภค หากแรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น การพัฒนาไปสู่สังคมอุตสาหกรรมจากการขยายตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทำให้คนจากชนบทหลั่งไหลเข้ามาหางานทำในเขตอุตสาหกรรมกันมากขึ้น จังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่หนึ่งที่อยู่ในเขตเมือง และมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ขนาดเล็ก เป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานหรือลูกจ้างหลั่งไหลเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมมากขึ้น ทั้งแรงงานที่เป็นคนในท้องถิ่นและคนนอกท้องถิ่น เมื่อมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็จะประสบปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน คนงานประสบปัญหาไม่คุ้นเคยกับสภาพการทำงานเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการนำสารเคมีที่เป็นพิษต่อสุขภาพอนามัยมาใช้ในกระบวนการผลิตก่อให้เกิดการสูญเสีย และเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งบั่นทอนคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานอันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ

ดังนั้น เมื่อกำลังแรงงานคนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดนโยบาย กฎหมาย หรือยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนให้แรงงานทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยดียิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยอย่างยิ่ง รวมถึงได้กำหนดนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) เพื่อขับเคลื่อนให้เรื่องความปลอดภัยเป็นเรื่องระดับประเทศ เนื่องจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นจากโชคร้ายและไม่ได้เกิดขึ้นเพราะไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หากแต่สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้เพราะมีสาเหตุของการเกิดที่ต้องค้นหา ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกัน จะทำให้สาเหตุทั้งหลายถูกจัดให้หมดสิ้นไป และอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความเสี่ยงอันตรายและโรคจากการทำงานจะได้รับการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น (สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์, 2563) นายจ้างจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน คือ ความปลอดภัย โดยเฉพาะการก่อสร้างการผลิตโดยเครื่องจักร ซึ่งมีความเสี่ยงสูง หากการป้องกันไม่รัดกุมเพียงพออาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งผู้ปฏิบัติงานผลิตภัณฑ์ และเครื่องจักรในการผลิตได้ โดยผลเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งนั้น มีผลเสียหลายต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางด้านความเสียหายต่อทรัพย์สิน การสูญเสียอวัยวะหรือพิการ การเสียอิสรภาพ การเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เสียเวลาฟื้นฟูสภาพจิตใจ เสียประสิทธิภาพในการทำงานตกต่ำ เสียชื่อเสียง รวมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ การทำงานที่ผิดพลาดรวมถึงสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานอาจส่งผลให้เกิดอันตรายต่อผู้ใช้แรงงาน โดยที่ร้ายแรงที่สุดคือการสูญเสียชีวิต ซึ่งการรับผิดชอบและการป้องกันอันตรายเหล่านี้ต้องการความร่วมมือจากทั้งผู้ประกอบการและภาครัฐ โดยภาครัฐมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำกับดูแลและส่งเสริมมาตรการป้องกันเพื่อให้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเร่งพิจารณาข้อเรียกร้องที่เป็นประโยชน์จากผู้ใช้แรงงาน เช่น จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากและนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง พบว่า จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในจังหวัดสมุทรปราการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และเมื่อพิจารณาความร้ายแรงของอุบัติเหตุและปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี ตามที่ Heinrich ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 1920 โดยผลการศึกษาและวิจัยสามารถที่จะสรุปสาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ 1) เกิดจากคน ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีจำนวนสูงที่สุดถึง 88% ของอุบัติเหตุทั้งหมด ตัวอย่าง เช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน รวมถึงการออกแบบที่ไม่เหมาะสม เช่น การดัดแปลงที่ไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ เป็นต้น 2) การติดตั้งที่ไม่ถูกต้องและเหมาะสม ไม่ละเอียด การไม่ศึกษาวิธีการทำงานของเครื่องจักรรวมถึง ระบบนิรภัยที่จำเป็น และอุปกรณ์ที่ใช้ในกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น 3) สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร เกิดการชำรุด บกพร่อง รวมถึงการวางผังโรงงานที่ไม่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นต้น และ 4) เกิดจากธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว พายุ น้ำท่วม ไฟผ่า เป็นต้น

ดังนั้น หัวใจสำคัญของการทำงาน คือ การร่วมมือกันสร้างความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้วิธีการป้องกัน (Passive หรือ Prevention) เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ หรือให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การอบรมให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลพฤติกรรมในการทำงาน รวมถึงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีวิธีการป้องกันการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (SHE) ซึ่งสามารถช่วยป้องกันการบาดเจ็บและลดอัตราการเจ็บป่วยของพนักงานได้ การจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืนในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถควบคุมความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ โดยผู้บริหารจะต้องวางระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยภายในหน่วยงาน ส่วนพนักงานจะต้องเพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน การบริหารงานเพื่อควบคุมความสูญเสียนั้นต้องเน้นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพสิ่งแวดล้อมกับการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งการบริหารงานเพื่อควบคุม อุบัติเหตุในการทำงานต้องมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นระบบ โดยการประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ เลือกรูปแบบการควบคุมอันตราย การดำเนินการป้องกันอันตราย และการติดตามเพื่อควบคุมการป้องกันอันตราย

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาการจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืนในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อช่วยลดปัญหาและหาทางแก้ไขที่เหมาะสมต่อไปในสถานประกอบการกิจการโรงงาน อุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการความปลอดภัยของนายจ้างตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาปัญหาต่อการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับอุบัติเหตุไว้มากมาย โดยมีตัวอย่างดังนี้ เกียรติศักดิ์ บัตรสูงเนิน (2557) อธิบายความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า อุบัติเหตุ (Accidents) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ไม่ได้คาดคิด ไม่ได้ตั้งใจ หรือไม่ได้วางแผนล่วงหน้ามาก่อน พอเกิดแล้วส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน กระบวนการผลิต ทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งภาพลักษณ์ ชื่อเสียงขององค์กร

วิทยา อยู่สุข (2555) อธิบายความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า อุบัติเหตุ (Accidents) โดยทั่วไปนั้น หมายถึง เหตุการณ์ อุบัติการณ์ (Incidents) ทุกชนิดที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการคาดคิดมาก่อน ส่วนอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accidents) หมายถึง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสภาวะการจ้างงาน ที่ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตคน ต่อเครื่องจักร ต่อสิ่งของ อาจเกิดในทันทีทันใด หรือในช่วงเวลาถัดไปก็ได้ ซึ่งอุบัติเหตุนี้อาจจะเกิดในสถานที่ทำงานเองหรือนอกสถานที่ทำงานได้ เช่น เกิดระหว่างทางของพนักงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานตามภารกิจที่มอบหมายจากเจ้าของกิจการ หรือจากสภาพของภาระงานที่ต้องทำ เป็นต้น

อนุศักดิ์ ฉิมไพศาล (2556) อธิบายความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า อุบัติเหตุ (Accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผนไม่ได้ตั้งใจ หรือขาดการพิจารณา ซึ่งส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต และยังส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน โรงงาน วัสดุ สิ่งแวดล้อม หรือสูญเสียโอกาสทางธุรกิจได้อีกด้วย

กล่าวโดยสรุป อุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ไม่ได้วางแผน ไม่ได้ตั้งใจหรือไม่ได้คาดการณ์ไว้มาก่อน เมื่อเกิดเหตุแล้วส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน กระบวนการผลิต ทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งภาพลักษณ์ชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดความสูญเสียในเรื่องของโอกาสทางธุรกิจได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย

Griffin & Neal (2000) ให้ความหมายของความรู้ด้านความปลอดภัยว่า ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนด้วยความความปลอดภัย

Julie, NNK, & Iselle (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจด้านความปลอดภัยและความรู้ด้านความปลอดภัย โดยพบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเกิดจากการที่องค์กรจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในบทบาทด้านความปลอดภัยในสังคมที่ทำงาน

Heidari, Farshad, & Arghami (2007) พบองค์ประกอบที่สามารถทำนายถึง ความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยของพนักงานได้ ได้แก่ ลักษณะการจ้างงาน สถานภาพสมรส การศึกษา การฝึกฝนในงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และทัศนคติ

รวมถึงการศึกษาของ สิทธิชัย ใจขาน และ วราภรณ์ พันธุ์ศิริ (2562) ที่ต่างก็พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ โดยความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกและสามารถทำนายความรู้ การส่งต่อข้อมูลด้านความปลอดภัยในงาน รวมทั้งการสนับสนุน สร้างความตระหนักรู้ว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก กระตุ้นให้พนักงานรักษา พฤติกรรมความปลอดภัยนี้ไว้ โดยให้เกิดจากความรูสึกภายในด้วยตนเอง ไม่ใช่เพื่อคาดหวังรางวัลหรือค่าตอบแทน ที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอก

กล่าวโดยสรุป ความรู้ด้านความปลอดภัยนั้น หมายถึง ความจำ ความเข้าใจ การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว ทั้งด้วยตนเอง หรือจากการฝึกฝนอบรม จนทำให้เกิดการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

Xia (2010) กล่าวว่า วัฏจักรของสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติในบริบททางสังคม สามารถแบ่งตามเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ การศึกษาแบบกว้าง (Broad Sense) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของสิ่งมีชีวิตโดยตรง ส่วนการศึกษาแบบแคบ (Narrow Sense) จะศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรรวมถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยศึกษาทั้งพฤติกรรมในระดับรายบุคคลกลุ่ม และองค์การ การศึกษาในระดับรายบุคคลมุ่งศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความต้องการแรงจูงใจ บุคลิก ทัศนคติ รวมถึงความรู้สึกและค่านิยม ที่มีส่วนผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมได้

Cronbach, Hilgard, & Spalding (1963) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1. ความมุ่งหมาย (Goal): ความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่กระตุ้นให้เกิดกิจกรรม มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง มนุษย์มักมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และมักเลือกตอบสนองความต้องการที่มีความเร่งด่วนก่อน

2. ความพร้อม (Readiness): ระดับของความสามารถหรือวุฒิภาวะที่จำเป็นในการแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ มนุษย์มีความพร้อมในแต่ละปัจจัยไม่เหมือนกัน ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์แตกต่างกันไป และไม่สามารถเลียนแบบกันได้ทั้งหมด

3. สถานการณ์ (Situation): มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการเมื่อมีโอกาสหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยให้แสดงพฤติกรรมนั้นได้

4. การแปลความหมาย (Interpretation): แม้จะมีโอกาสในการแสดงพฤติกรรมแล้ว มนุษย์จะประเมินสถานการณ์ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้การแสดงพฤติกรรมมีความเสี่ยงน้อยที่สุด และสามารถตอบสนองความต้องการได้มากที่สุด

5. การตอบสนอง (Respond): หลังจากการประเมินสถานการณ์แล้ว มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกมาตามวิธีการที่เลือกในขั้นตอนการแปลความหมาย

6. ผลที่ได้รับ (Consequence): หลังจากการแสดงพฤติกรรม ผลของการแสดงออกอาจตรงหรือไม่ตรงกับความต้องการที่คาดหวังไว้

7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction of Threat): เมื่อมนุษย์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ตามที่คาดหวังไว้ พวกเขาจะกลับไปแปลความหมายใหม่ เพื่อหาวิธีใหม่ในการตอบสนองความต้องการของตน

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ เป้าหมาย ความพร้อมของสถานการณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง ผลลัพธ์ และปฏิกริยาต่อความผิดหวัง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ล้วนกำหนดพฤติกรรม และนับเป็นเงื่อนไขในการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์

4. แนวคิดบรรยากาศด้านความปลอดภัย

Glendon & Litherland (2001) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า บรรยากาศความปลอดภัย สามารถใช้วัดประสิทธิภาพของการรับรู้ของผู้ที่มีส่วนร่วมกิจกรรมในสถานที่ทำงานได้ โดยใช้ปัจจัยในมิติต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน นโยบายขององค์กรและการปฏิบัติอื่น ๆ ที่สนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพดี และความปลอดภัย จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้สัมผัส สอดคล้องกับการศึกษาของ Zohar (1980) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยชี้ให้เห็นถึงการรับรู้ถึงค่านิยมและความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเป็นสิ่งที่พนักงานแสดงออกถึงค่านิยมด้านความปลอดภัยขององค์กร หากมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกลยุทธ์ดำเนินการด้านความปลอดภัย จะทำให้ค่านิยมองค์กรด้านความปลอดภัยปรากฏชัดขึ้นถึงกลไกการรับรู้ความปลอดภัยของผู้บริหาร พนักงานสามารถเข้าถึงระบบความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยที่ดี จะเอื้อต่อการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ประสิทธิภาพความปลอดภัยมีผลดีมากขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางกลับกัน หากมีการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยที่ต่ำ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านก็จะอ่อนกำลังหรือไม่มีความสำคัญเลย

Taylor et al. (2011) กล่าวว่า ทฤษฎีบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน หรือบรรยากาศการรับรู้ (Perception Phenomenon) เป็นทฤษฎีแนวคิดนามธรรม (Abstract Concept) ซึ่งเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในการกำหนดข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้คนในองค์กรรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม เกิดเป็นการพัฒนา กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างได้เหมาะสม เนื่องจากพนักงานแต่ละคนล้วนมีความสามารถในการรับรู้ และมีทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แนวคิดบรรยากาศความปลอดภัย จะถูกนำมาใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุลดความสูญเสียที่อาจเกิดจากการทำงาน แนวคิดดังกล่าวแสดงถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานผ่านทางนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย และขั้นตอนการทำงาน เพื่อลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

Van Orden, Li, Podgorski, & Conwell (2015) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม อธิบายการสนับสนุนจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นการสนับสนุนที่ได้รับอิทธิพลมากในระดับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนและพัฒนาเกิดเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการสนับสนุนเหล่านี้ส่งผลต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา พฤติกรรมความปลอดภัยเพื่อการตอบสนอง ชักนำให้เกิดพัฒนาการในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกในการมีส่วนร่วม และการแสดงออกของพนักงานในกิจกรรมการทำงานของแต่ละคน กล่าวได้ว่า การกำกับดูแลและการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ ความปลอดภัย (Safety Climate) ความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

Vinodkumar & Bhasi (2010) กล่าวว่าไว้ว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศเกี่ยวกับ ความปลอดภัย จะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาเป็นสมาชิกในองค์กรที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ เนื่องจาก เกิดการส่งต่อความรู้ด้านความปลอดภัย และทักษะที่เรียนรู้จากระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

การดำเนินการนี้เป็นการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยและลดสถิติการอุบัติเหตุจาก การทำงานโรงงาน ซึ่งอาจมีรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกระดับ มีการพัฒนา และทบทวนความรู้ ความสามารถในการทำงานกับพนักงานที่มีอายุงานที่มาก โดยมีการกำหนด รูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่มุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายหลักขององค์กร โดยให้เกิดประสิทธิภาพที่มากที่สุด และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม ที่ได้รับการจดทะเบียนโดยสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการทั้งสิ้น 6,814 โรงงาน (กรมโรงงาน อุตสาหกรรม, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อมที่ได้รับการจดทะเบียนโดยสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จากแนวคิดทาร์ยามาเน่ ได้จำนวน 378 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของ การทำงานที่สอดคล้องกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความต้องการของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง

และภาครัฐ เพื่อส่งเสริมมาตรการการคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงานในการทำงานในสถานประกอบการ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการและลูกจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการจัดการความปลอดภัยของนายจ้างตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

การจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการให้ความสำคัญกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งหวังที่จะสร้างรากฐานระบบการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีแก่พนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างสังคมการทำงานที่ปลอดภัยในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ผ่านการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน พร้อมทั้งดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานหรือลูกจ้างอย่างเหมาะสม เพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การบริหารจัดการความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำกับดูแลโดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ โดยมีผู้บริหารสูงสุดหรือผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจเป็นประธานคณะกรรมการฯ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการประชุมหารือเป็นประจำและรายงานผลการประชุมต่อผู้บริหาร รวมถึงมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่คอยเฝ้าระวังตรวจสอบ ติดตาม เสนอแนะ และรายงานผลการปฏิบัติงานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อผู้บริหาร โดยในการทำงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการขับเคลื่อนร่วมกันกับการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารมาตรการความปลอดภัยที่กำหนดไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบ โดยยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และมีการตรวจติดตามเพื่อประเมินความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงานจริง ตลอดจนมีการทบทวนผลการดำเนินงานภายหลังเสร็จสิ้นงาน ด้วยการประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วยขั้นตอนและเครื่องมือชี้บ่งอันตรายที่ครอบคลุมความเสี่ยงทั้งของงานประจำและงานไม่ประจำ ตามตารางลักษณะการบริหารงาน

โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ปฏิบัติระดับดีมาก
3.51 – 4.50	หมายถึง	ปฏิบัติระดับดี
2.51 – 3.50	หมายถึง	ปฏิบัติระดับปานกลาง

1.51 – 2.50	หมายถึง	ปฏิบัติระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ปฏิบัติระดับน้อยสุด

ตาราง จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำนวน 378 คน คือเป็นร้อยละ 100

การจัดการด้านความปลอดภัยของนายจ้าง	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D
มาตรการคุ้มครองด้านความปลอดภัย				
ด้านการจัดการองค์กร	114	43.39	3.84	0.66
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	55	26.72	3.77	0.72
ด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	75	14.55	3.81	0.62
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย	93	11.64	3.83	0.78
ด้านความพร้อมสภาพร่างกายและจิตใจ	41	3.70	3.50	0.91
ผลรวม	378	100.0	3.75	

จากตาราง พบว่า การจัดการด้านความปลอดภัยของนายจ้าง ตามมาตรการคุ้มครองแรงงาน พฤติกรรมการปฏิบัติของนายจ้างตามมาตรการคุ้มครองด้านความปลอดภัย โดยผ่านการให้คะแนนจาก ลูกจ้างในสถานประกอบการแล้ว พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X} = 3.80$) ซึ่งอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านความพร้อมสภาพร่างกาย และจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

นอกจากนี้ ด้วยลักษณะพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ได้ให้ความสนใจในการเข้ามีส่วนร่วม ในงานความปลอดภัย โดยสมัครเพื่อเข้ารับการศึกษาเป็นผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการในคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานทุกคน ต้องทำงานด้วยความสำนึกถึงความปลอดภัยอยู่เสมอ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทุกคนมีความเอาใจใส่ สนใจ และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการทำงานอย่างปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และให้ความร่วมมือกับบริษัท เกี่ยวกับข้อปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงแต่งกายให้รัดกุมเหมาะสมกับงาน ตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาปัญหาต่อการจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

โดยผลการศึกษา พบว่า ด้านความพร้อมของสภาพร่างกายและจิตใจ เช่น การขาดประสบการณ์ ขาดความชำนาญ และขาดความเข้าใจในงานที่ทำ มีเจตคติและจิตสำนึกที่ไม่ระวังในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง มาตรฐานของอุปกรณ์ สารเคมี และฝุ่นละออง ด้านสภาพแวดล้อม ความเสี่ยงจากความสูญเสียจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น โดยความสูญเสียเนื่องจากอุบัติเหตุ ซึ่งประกอบไปด้วยความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยความสูญเสียทางตรง ได้แก่ ความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับชีวิต ร่างกาย หรืออนามัยของบุคคลในองค์กร เช่น การบาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ความสูญเสียทรัพยากรทางการเงินขององค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน/ค่าชดเชยที่หน่วยงานอาจจะต้องจ่ายให้กับผู้ได้รับความเสียหาย ความสูญเสียที่เกิดขึ้นทรัพยากรทางวัตถุ เช่น วัสดุ สิ่งของชำรุดเสียหายและค่าซ่อมแซมหรือจัดหาวัสดุ สิ่งของมาทดแทน และความสูญเสียทางอ้อม ได้แก่ ความสูญเสียเวลาการทำงานทั้งของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานอื่น หัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงการบริหารงานความปลอดภัยและการจัดการองค์กร ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มักจะไม่ให้ความสำคัญกับการวัดผล ประเมินผลที่แท้จริง โดยจะมองว่าด้านความปลอดภัยเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพข้างต้น ผู้วิจัยได้นำบางประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายเพิ่มเติมร่วมกัน ดังนี้

1. การจัดการความปลอดภัยของนายจ้างตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารของหน่วยงานต้องเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการด้านสภาพแวดล้อม และด้านความพร้อมสภาพร่างกายและจิตใจให้มากขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายความปลอดภัย การวางแผนด้านความปลอดภัย มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลด้านความปลอดภัย นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี โดยทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียที่เกิดจากการทำงานได้ จากผลการศึกษา สอดคล้องกับแบบจำลองสาเหตุที่ทำให้เกิดการสูญเสีย (Causation Model) ทฤษฎีโดมิโนของฮีนริช (H.W. Heinrich) (Bird & Germain, 1996) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายจากการทำงาน พบว่า การกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐานและสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน มีความสัมพันธ์กับการประสบอันตราย และการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดีจะลดความเสี่ยงในการสัมผัสกับพลังงานหรือวัตถุที่นำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บจากการทำงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความปลอดภัยอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลูกจ้างยังมองไม่เห็นถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการละเลยและไม่ปฏิบัติตามมาตรการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยต่าง ๆ นอกจากนี้ มาตรการด้านความปลอดภัยของภาครัฐยังไม่ครอบคลุมถึงความต้องการจริงของนายจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และยังไม่สามารถตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้ประกอบการยังขาดการวัดผลที่ชัดเจนในการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (2554) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เรื่องมาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของรัฐ และการสำรวจการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในกิจการก่อสร้างเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า พนักงานตรวจแรงงานยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และการตรวจความปลอดภัยในกิจการก่อสร้างค่อนข้างน้อย ทำให้มีการประชาสัมพันธ์ และความมั่นใจในการตรวจความปลอดภัยในกิจการนี้ในระดับปานกลาง ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจรับทราบเรื่องกฎหมายความปลอดภัยระดับค่อนข้างมาก และมติคณะรัฐมนตรีในระดับปานกลาง แต่การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดให้มีระบบการจัดการความปลอดภัยในเอกสารประกวดราคาค่อนข้างน้อย แต่ในทางปฏิบัติมีบุคลากรควบคุมงานด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีการปฏิบัติอื่น ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีปานกลาง ในด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยและสุขภาพในสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย พบว่า ด้านนโยบาย องค์กร และการจัดการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แสดงว่าขาดการติดตามผล งานด้านอาชีวอนามัยยังมีการดำเนินงานน้อย การอบรมพนักงานใหม่ และหัวหน้างานค่อนข้างมาก แต่การอบรมลูกจ้างของผู้รับเหมาน้อย และการอบรมลูกจ้างทำงานอันตรายยังค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการรับรู้ โดยพบว่าทัศนคติของผู้บริหารด้านกฎความปลอดภัย ทัศนคติด้านการสนับสนุนงานความปลอดภัย และทัศนคติด้านแผนงานความปลอดภัย มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย ดังนั้นแล้ว จึงควรให้ความสำคัญกับทัศนคติของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้น
2. ภาครัฐควรมีการปรับปรุงกฎหมายเชิงบูรณาการ เพื่อลดขั้นตอน และให้บริการการติดต่อของผู้ประกอบการให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วที่มากยิ่งขึ้น
3. นโยบายด้านความปลอดภัย หน้าที่ของฝ่ายบริหาร ควรมีการจัดให้มีผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย ทำหน้าที่ในการวางแผนการทำงานต่าง ๆ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยตรง

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2550). *จิตวิทยาทั่วไป*. อักษรวิทยา.
- เกียรติศักดิ์ บัตรสูงเนิน. (2557). *เอกสารประมวลสาระรายวิชา 618101 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐาน (Basic Occupational Health and Safety)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- วิทยา อยู่สุข. (2555). *ความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ Occupational Safety*. เบสท์ กราฟฟิค เพรส.
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน. (2554). *การประเมินผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี. เรื่อง มาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของรัฐและการสำรวจการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในกิจการก่อสร้าง*. <http://www.oshthai.org/labour.detail.aspx?cid=616>
- สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) ในพระราชูปถัมภ์. (2563). *การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน*. <http://www.thailandvisionzero.com/index.php?option=com>.
- สิทธิชัย ใจขาน และ วราภรณ์ พันธุ์ศิริ. (2562). พฤติกรรมและความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเก็บขนมูลฝอย กรณีศึกษาเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 1, 50 - 59.
- อนุศักดิ์ นิ้มไพศาล. (2556). *อาชีวอนามัยและความปลอดภัย*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Bird, Frank E., & Germain, George L. (1996). *Practical Loss Control Leadership*. U.S.A.: Det Norske Veritas.
- Cronbach, Hilgard, & Spalding. (1963). *Educational psychology (2 ed.)*. Harcourt, Brace & World, Inc.
- Dompke, U. (2001). *Human behaviour representation - definition, in Research and Technology Organisation (RTO) of NATO*. Retrieved from Neuilly-sur-Seine: RTO.
- Griffin & Neal. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347 - 358.
- Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety science*, 39(3), 157 - 188
- Heidari, M., Farshad, A. A., & Arghami, S. H. (2007). A study on relationship between productionlink worker's safety attitude and their safe act in of arak metal industry. *Iran Occupational Health*, 4(3), 1 - 9.
- Julie, L., Nik, C., & Isabelle, H. (2020). Personality and safety citizenship: the role of safety motivation and safety knowledge. *Heliyon*, 6(1), e03201.doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03201>.
- Taylor, T. N., Eeckeleaert, L., Starren, A., Scheppingen, A. V., Fox, D., & Bruck, C. (2011). *Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches*

and selected tools. Publications Office of the European Union; European Agency for Safety and Health at Work.

- Van Orden, Li, Podgorski, & Conwell. (2015). The association between higher social support and lower depressive symptoms among aging services clients is attenuated at higher levels of functional impairment. *International journal of geriatric psychiatry*, 30(10), 1085 - 1092.
- Vinodkumar & Bhasi. (2010). *Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation.* *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082 - 2093.
- Xia, S. (2010). *Study on behavioral science-based coalmine safety culture construction.* Paper presented at the IEEE International Conference on Emergency Management and Management Sciences.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96 – 102.