บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของบริษัท อิตัลไทยเทรวี่ จำกัด ไซต์งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้ม กรุงเทพมหานคร" ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดแบ่งออกเป็นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2.4 ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท อิตัลไทยเทรวี่ จำกัด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทาง จิตวิทยาสังคม และการสื่อสาร และมีการใช้ คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่าความคิดเห็นนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

Katz (1961, p. 343 อ้างถึงใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526, หน้า 2) ให้ความหมายว่าความคิดเห็น หมายถึง ส่วนประกอบสองส่วน คือ ความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบ ความรู้หรือความเชื่อ ซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

สุโท เจริญสุข (2525 อ้างถึงใน สุทธิการต์ ชูทอง, 2551, หน้า 6) ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบหรือเฉย ๆ

ระวีวรรณ สวนจันทร์ (2538, หน้า 18) ได้ให้คำนิยามว่า เป็นการแสดงออกถึงเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะโดยใช้สติปัญญา ประสบการณ์จากการเรียนรู้การศึกษา ประกอบกับ ความคิดเห็นนี้อาจเป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ความคิดเห็นนี้ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาคนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

รัฐกานต์ สุขสว่าง (2538, หน้า 7) เป็นการแสดงออกด้าน ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคล จะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็น ผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริงซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

จำเรียง ภาวิจิตร (2536, หน้า 248 -249) ได้กล่าวว่า สาธารณมติหรือมติมหาชน หมายถึง ทัศนะ ความรู้สึก และความคิดเห็นของประชากรกลุ่มต่าง ๆ เฉพาะกลุ่ม เกี่ยวข้องกับประเด็น ความสนใจหรือปัญหาประเด็นใดประเด็นหนึ่งชั่วระยะเวลาหนึ่งสาธารณมติประเด็นใด ๆ ก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นมติหรือความคิดเห็นของประชาชนทั้งหมดในประเทศ แต่เป็นความคิดเห็นของประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งที่ยังตกลงกันไม่ได้ จำเป็นต้องมีการถกเถียงหาเหตุผลมาอภิปรายกัน ให้เห็นทั้งข้อดีและข้อเสียในที่สุดเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นมติออกมา คุณภาพของมติมหาชน หรือสาธารณมติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประเด็นดังนี้

1. การอภิปรายของสาธารณชน ซึ่งต้องมีความกระตือรือร้น มีประสิทธิภาพและสามารถ เปลี่ยนมติไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งก็ได้

2. มีข่าวสารและข้อมูลที่เพียงพอ

3. มีเสรีภาพในการคิดและการแสดงออก

4. คุณภาพของภาวะความเป็นผู้นำต้องดีเพราะความคิดเห็นของผู้นำและผู้เชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

5. กลุ่มกดดันจะแสวงหาผลประโยชน์หรือข้อได้เปรียบจากความสนับสนุนของผู้มีอำนาจ ในสังคมนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อสาธารณมติซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันโดยทั่ว ๆ ไป

ย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้สูงอายุกับผู้เยาว์ ระหว่าง ชาวชนบทกับชาวเมือง และระหว่างผู้มีรายได้น้อยกับผู้มีรายได้สูง

กลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) โดยปกติจะคบหาสมาคมกัน หรือกระทำในสิ่งใดให้แก่ผู้ใดนั้น ความคิดเห็นที่มักจะคำนึงก็คือมีอะไรร่วมกันได้หรืออ้างอิงกันได้เช่น มีอาชีพแบบเดียวกัน เป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนเดียวกัน แต่ละคนย่อมกำหนดหรือระบุกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกหรือเป็นกลุ่มที่ตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในกลุ่มและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กลุ่มดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

กลุ่มกระตือรือร้นและกลุ่มเฉื่อยชา (Active and Passive Groups) ผู้ที่สนใจและ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งย่อมมีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษและก่อให้เกิดเป็น กลุ่มผลประโยชน์ได้ในที่สุด และสามารถมีอิทธิพลต่อสาธารณมติโดยเฉพาะการจูงใจให้คน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในประเด็นต่าง ๆ ได้ตรงกันข้ามกับกลุ่มเฉื่อยชาที่ไม่มีบทบาทอะไรนักต่อสาธารณมติ

สรุปได้ว่า วิธีง่ายสุดที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น ก็คือการแสดงออกให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ วิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสนองแสดงทัศนคติในทางชื่นชอบหรือไม่ชอบโดยจัดอันดับความชื่นชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ เช่นแบบสอบถามแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นต้น

2.1.3 การวัดความคิดเห็น

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ พบได้ว่าการวัดความคิดเห็นนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

นิออน กลิ่นรัตน์ (2525 อ้างถึงใน พระมหาเอกมร ฐิตปญฺโญ. 2553, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นและทัศนคติ มีความหมายและลักษณะต่าง ๆ ใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นการวัดความคิดเห็นจึงใช้วิธีการวัดทางทัศนคติได้ด้วย แต่เนื่องจากทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายใน และ ไม่สามารถทราบได้เลยว่าบุคคลมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการอนุมานจากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออก และมีวิธีการวัดหลาย ๆ อย่างด้วยกัน

การรายงานตนเองเป็นการวัดทัศนคติโดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึก ท่าทีต่อสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นไปในรูปทางบวกหรือทางลบ ไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ความรู้สึก หรือด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียง ดี-ไม่ดี สนับสนุน-คัดค้าน เห็นด้วยไม่เห็นด้วย มาตราวัด ทัศนคติแบบนี้แบ่งออกได้หลายประเภท เช่น มาตราวัดของ ลิเคิร์ท

(Likert scales) ได้สร้างมาตรวัดทัศนคติโดยพัฒนามาจากของ Thurstone มีข้อความทั้งบวกและทางลบ ปะทะกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินว่าข้อความใดตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่จากการใช้ มาตรวัดแบบนี้มักจะพบว่า ผู้ตอบที่ช่องไม่มีความเห็นเป็นส่วนมาก จึงมีการใช้คำว่าเห็นด้วยเพียงเล็กน้อย และไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย แทนคำว่าเฉย ๆ เพื่อให้สามารถวัดความเห็นของผู้ตอบได้

การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลได้ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม และนอกจากนั้นอาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้ เพื่อวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น ได้แก่

1. การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ เช่น การใช้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่มองเห็นไม่ชัดเจน หรือใช้เติมคำ หรือข้อความ หรือให้พูดคำใดคำหนึ่งที่นึกขึ้นได้ทันทีหลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด

2. ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย คือ การเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัยในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

3. การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย เนื่องจากว่าขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหดและการขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะทำให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวก

4. การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้าแบบนี้ แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็นอาการของปาก กล่าวคือ ถ้าริมฝีปากโค้งขึ้นก็แสดงว่ามีความเห็นด้วย ถ้าริมฝีปากอยู่ในระดับแนวราบหรือปกติ แสดงว่าไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่แน่ใจ แต่ถ้าริมฝีปากโค้งงอลงล่าง แสดงให้เห็นว่าไม่เห็นด้วย การวัดความคิดเห็น หรือทัศนคติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บ ข้อมูลได้จากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะ คำถามไว้ให้เลือกตอบ และลักษณะคำถามที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ หรืออาจใช้แบบสอบถามซึ่งสามารถใช้ได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวางแต่มีข้อจำกัด เพราะอาจได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจากบุคคลเกิดความ ระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้น การวัดทัศนคติจึงควรใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน เพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่องในวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531อ้างถึงใน พระมหาเอกมร ฐิตปญฺโญ, 2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึงมาตราวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่ใช้กันอยู่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเธอร์สโตน (Thuston's method) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-appearing intervals)

2. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ เอส ดี สเกล (Semantic differential scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว, ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีของไลเคิร์ท (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะว่าเป็นวิธีสร้างมาตราวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 4 หรือ 5 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็น เป็นประเมินการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ ประเมินค่า หรือแสดงทรรศนะเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมเป็นองค์ประกอบ ความคิดเห็นแสดงออกได้ทางการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานทางด้านความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคลซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่จะให้ความหมายในเชิงเน้นให้เห็นถึงสภาวการณ์ที่ปราศจากปัญหาที่นำไปสู่การเกิด อันตรายในการทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นหลัก ดังต่อไปนี้

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2534, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงานว่า ความปลอดภัยในการทำงานหมายถึงสภาวการณ์ที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากภัยอันตรายจากการ บาดเจ็บ การเสี่ยงภัย การสูญเสียโดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากสาเหตุนำ และสาเหตุโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุเหล่านั้น

ไพจิตร บุญยานุเคราะห์ (2534, หน้า 50) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงานว่า ความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพที่ไม่มีภัยหรืออันตราย และไม่เสี่ยงต่อสภาพ

ที่อาจ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ หรือไม่ก่อให้เกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้แก่ การบาดเจ็บ พิการหรือตาย การเจ็บป่วยหรือเป็น โรค และความเสียหายของทรัพย์สิน

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ได้ให้ความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาวการณ์อัน ปราศจากอันตรายหรือการทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย เกิดโรคจากการทำงาน และความเสียหายในทรัพย์สิน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีผู้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่หลายแนวคิดดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548)

2.2.2.1 แนวคิดทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข

แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างคน เชื้อโรค และสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาจะเน้นการป้องกันโดยการแนะนำแนวทางการปฏิบัติ รวมทั้งการใช้อุปกรณ์เครื่องมือป้องกัน อันตรายต่าง ๆ นอกจากนี้ จะใช้การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของ คนงาน

2.2.2.2 แนวคิดทางด้านวิศวกรรม

แนวคิดนี้เป็นการพยายามสร้างบรรทัดฐานความปลอดภัยในการทำงาน ในรูปของคู่มือ ความปลอดภัยในการทำงาน หรือกฎหมายรองรับ โดยการให้นิยามของความเสี่ยง การคำนวณความเป็นไปได้ของการเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่จะรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัย โดยการติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องมือป้องกันอันตรายที่เครื่องจักรและคนงาน การออกแบบกระบวนการผลิต เครื่องจักร และการวางผังโรงงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.2.3 แนวคิดทางด้านจิตวิทยา แนวคิดนี้ให้ความสำคัญถึงเรื่องในลักษณะของความเชื่อและการรับรู้โดยมีทฤษฎีที่มารองรับ ดังนี้

1) ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ซึ่งกล่าวว่าพฤติกรรมเป็นผลมาจากการเรียนรู้ดังนั้นถ้าคนงานมีพฤติกรรมเสี่ยงแล้วได้รับผลตอบแทนในเชิงบวก เช่นเมื่อทำงานลัดขั้นตอนแล้วได้ผลผลิตมากขึ้น เร็วขึ้น จนได้รับการยกย่อง หรือได้ค่าตอบแทนเพิ่ม ก็จะส่งผลให้คนงานมีพฤติกรรมเสี่ยงมากขึ้น

2) ทฤษฎีการคิดแบบอรรถประโยชน์ (Subjective Expected Utility Theory) คนงานจะพิจารณาว่า พฤติกรรมที่ทำอยู่เป็นพฤติกรรมเสี่ยงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสัดส่วนของต้นทุนที่จะต้องทำตามขั้นตอนที่ปลอดภัย เปรียบเทียบกับผลที่จะได้จากการกระทำนั้นแนวคิดและทฤษฎีทั้งสองแบบนี้ได้ถูกนำมาพัฒนาขึ้นมาเป็น ตัวแบบความเชื่อทางสุขภาพ (Health Belief Model: HBM) เช่น บุคคลต้องรับรู้ว่า ตนเองเสี่ยงต่อการเป็นโรคปอดและผลที่จะเกิดตามมารุนแรงแค่ไหน พร้อมทั้งต้องรับรู้ว่ามาตรการป้องกันนั้นได้ผล และสุดท้ายบุคคลนั้นต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ต้องเสียไปว่าจะคุ้มหรือไม่

2.3.2.4 แนวคิดแบบสัญลักษณ์นิยม แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความหมายของความเสี่ยงอันตรายในบริบททางสังคมกล่าวคือ บุคคลที่อยู่ในสังคมต่างกัน จะมีการมองความหมายของความเสี่ยงในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น ในกรณีของคนที่ขับรถฟอล์คลิฟท์ (folks lift) การขับรถเร็วมีความหมายถึงการเสี่ยงอันตรายในความเห็นของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน แต่ในทางกลับกันในความเห็นของกลุ่มคนงานอาจมองว่าเป็นความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

2.3.2.5 แนวคิดแบบวัฒนธรรมความปลอดภัย แนวคิดนี้ให้ความสำคัญถึงเรื่องในลักษณะของวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคม โดยมีทฤษฎีที่มารองรับ ดังนี้

1) แนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่ แนวคิดนี้กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการปรับตัว หรือ ต่อสู้กับธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อมอันโหดร้าย เนื่องจากมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมเพื่อความอยู่รอด โดยมีวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคม วัฒนธรรมไทยสอนให้ปัจเจกบุคคลคอยระวังตัวจากอันตรายต่าง ๆ มากกว่าที่จะป้องกันหรือแก้ไขสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบซึ่งวัฒนธรรมในการทำงานของคนไทยนี้จะแตกต่างจากความเชื่อของกลุ่มวิชาชีพ เช่น นักอาชีวอนามัยหรือวิศวกรความปลอดภัยที่มุ่งจะแก้ปัญหาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ระบบปฏิบัติงาน นอกจากนี้สังคมไทยส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำทางสังคมสูง แบ่งพวกตามลำดับชั้น (Hierarchical Arranged Group) เช่น ความเหลื่อมล้ำระหว่างเจ้าของกิจการกับคนงาน ซึ่งจะเป็นการรับวัฒนธรรมความปลอดภัยในลักษณะที่เป็นการสั่งการ

2) แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบขัดแย้งแนวคิดนี้กล่าวถึงวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการเอาเปรียบหรือกดขี่กันโดยวัฒนธรรม นอกจากจะทำ

หน้าที่เป็น เครื่องมือในการดำรงชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมเป็นปึกแผ่น และยังทำหน้าที่ในการควบคุมอีกฝ่ายหนึ่งหรือการเอาเปรียบซึ่งกันและกันด้วย เช่น วัฒนธรรมในการบริโภคอย่างไม่สิ้นสุด การเอาตัวรอดโดยปิดความผิดหรือความรับผิดชอบ ซึ่งล้วนแต่เป็นวัฒนธรรมที่แสดงถึงความไม่รับผิดชอบทั้งสิ้น

3) แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบเศรษฐศาสตร์การเมือง แนวคิดนี้กล่าวว่า วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่มสังคม ดังนั้นการศึกษาถึงวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำเป็นจะต้องศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น ลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมทำให้สภาพปัญหาความเสี่ยง หรืออันตรายจากการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย หรือบทบาทของแรงงานขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของแรงงานเองว่าพร้อมที่จะยอมตามนายจ้างหรือลุกขึ้นเรียกร้องสิทธิ์ในการทำงานภายใต้ระบบสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แนวคิดทางวัฒนธรรมสามารถสรุปได้ว่า เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมจำเป็นจะต้องสร้างวัฒนธรรมสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมก็จำเป็นจะต้องมีชุมชนมารองรับ และชุมชนในที่นี้ก็คือ องค์กรการทำงานนั่นเอง

2.3.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้เชื่อว่า หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร ทุกคนพึงพอใจ โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ "คน" นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุด ไม่ว่ายุคใดสมัยใด การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน ฉะนั้นประสิทธิภาพของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่าง กันออกไปตามประสบการณ์ดังนี้

Loverry (อ้างจาก สมเกียรติ พูลทอง,2540, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของตัวบุคคลโดยทั่วไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการความสนใจ

2. ค่านิยมความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มีต่องานต่อสภาพงานและต่อหัวหน้างานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ทำเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพความพอใจของงานได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ หรือ การช่วยเหลือให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้า

4. ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็น ทั้งประสิทธิภาพโครงสร้างองค์กร นโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติของฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน

5. ลักษณะของหัวหน้าหรือผู้บริหารที่แสดง และปฏิบัติออกมาสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำ ตลอดจนบุคลิกท่าทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

Steers (อ้างจาก ภรณี มหานนท์, 2529, หน้า 97) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญ 2ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรประกอบไปด้วย

1. ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 2 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity)ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ ดังนั้นถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

2. ความชัดเจนของบทบาท และการยอมรับ (Role Clarity and Acceptance) เป็นปัจจัยที่มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน คือ ความมากน้อยของความเข้าใจและการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือการที่พนักงานมีความเข้าใจข้อเรียกร้องของงานและเป้าหมายมากขึ้นเท่าใด และด้วยฐานคติว่าเขายอมรับข้อกำหนดบทบาทดังกล่าว เขาก็จะทุ่มเทพลังเพื่อกิจกรรมเพื่อเป้าหมายมากขึ้น นอกจากนี้ Steers ยังพบว่าความชัดเจนของบทบาทและข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังสัมพันธ์กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มงานความผูกพันกับงานและความพึงพอใจ ดังนั้นตามแนวความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตัวแปรที่จะสร้างปัญหาหรือเครื่องบั่นทอนความความพยายามในการทำงานก็คือความไม่ชัดเจนของบทบาท (role ambiguity) และความขัดแย้งของบทบาท (role conflict) นั่นเอง

2.3.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

รังสรรค์ ตันเจริญ. (2534, หน้า 25-28) ได้แสดงแนวคิดว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยและไม่ช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะว่าจะทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้ง่ายแล้วยังอาจสร้างความเบื่อหน่ายหรือท้อถอยในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การละทิ้งหน้าที่ หรือโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ซึ่งปัญหาจะตกเป็นภาระและก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน, (2528, หน้า 205) ได้แสดงทัศนะในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ คือ สภาพการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้แก่องค์การโดยเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพการปฏิบัติงานไม่ดีย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใดเลย การจัดสภาพการปฏิบัติที่ดีเพื่อให้สามารถอำนวยประโยชน์อนุกูลเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้นั้นควรประกอบด้วยสิ่งดังต่อไปนี้

1. การจัดการในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งได้แก่การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน และจัดวางให้อยู่ในที่ถูกต้องเหมาะสม ตามลักษณะของงานและช่วงการเดินทางของงาน

2. การจัดเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสถานที่และเครื่องใช้ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้และสถานที่ให้เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงการจัดให้มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้อย่างดีด้วย

2.3.2.8 แนวคิดตามแบบ ILC แนวคิดตามแบบ ILCI คือแนวความคิดที่พัฒนาขึ้นโดย International Loss Control Institute (ILCI) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีแนวคิดว่าสาเหตุขั้นแรกของการเกิดอุบัติเหตุมาจากการขาดระบบการควบคุมที่ดีพอ (Lack of Control) ทำให้เกิดความผิดพลาดที่สาเหตุพื้นฐาน (Basic Cause) ซึ่งได้แก่ข้อผิดพลาดอัน เกิดจากคนและงานที่ทำ จากนั้นจึงนำไปสู่การกระทำ/สภาวการณ์อันต่ำกว่ามาตรฐาน (Substandard Act & Condition) และนำไปสู่การเกิดอุบัติการณ์ (Near Miss) แล้วจึงนำไปสู่ความเสียหาย (Loss) ในที่สุด

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานอยู่หลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีได้อธิบายเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานออกมาใน แนวทางใดแนวทางหนึ่งคือ 1) เป็นทฤษฎีอธิบายในเชิงสาเหตุ 2) เป็นทฤษฎีที่อธิบายในเชิงกระบวนการที่ทำให้เกิดปัญหาอุบัติเหตุ หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และ 3) เป็นทฤษฎีที่อธิบายในเชิงผลกระทบที่เกิดจากความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานดังนี้ คือ

2.2.3.1 ทฤษฎีโดมิโนของอุบัติเหตุ (Domino Theory)

ทฤษฎีโดมิโน หรือทฤษฎีลูกโซ่ของอุบัติเหตุ (Accident Chain) คิดขึ้น Heinrich (1959, p.119) ได้กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเทียบได้กับโดมิโน 5 ตัวเรียงต่อกัน เมื่อตัวใดตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไปด้วย โดยโดมิโนทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Social Environment or Background)

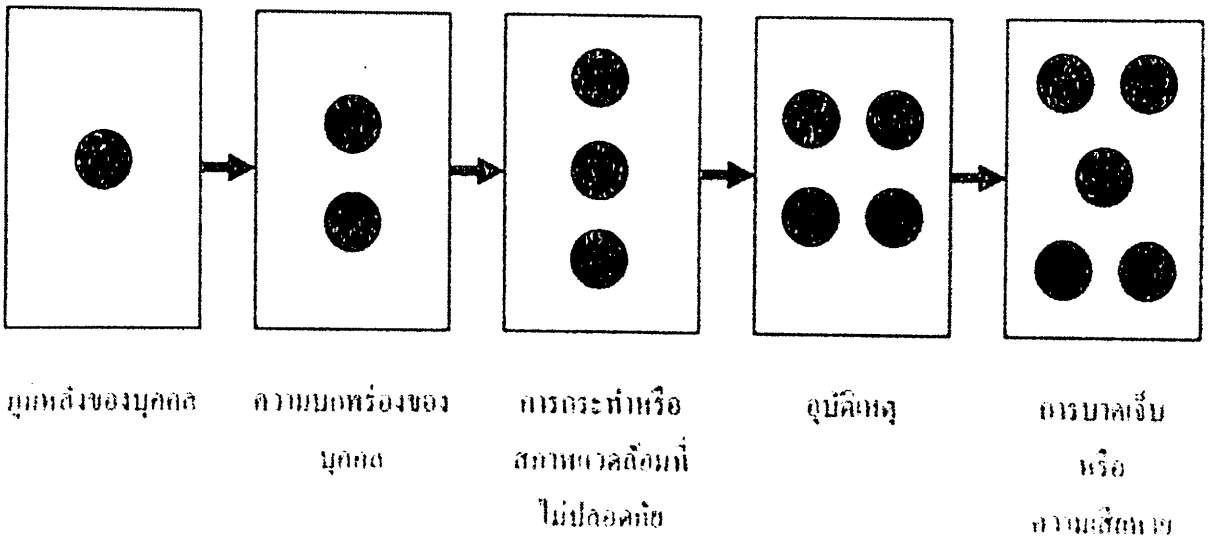
2) ความบกพร่อง ผิดปกติของบุคคล (Defect of Person)

3) การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts/Unsafe Conditions)

4) อุบัติเหตุ (Accident)

5) การบาดเจ็บ หรือเสียหาย (Injury/Damages)

นั่นคือ สภาพแวดล้อมทางสังคมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (ครอบครัวฐานะความเป็นอยู่การศึกษา) ก่อให้เกิดความบกพร่องหรือผิดปกติของคนนั้น (เช่น ทัศนคติต่อความไม่ปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง นิสัยชอบเสี่ยง ความมักง่าย) ก่อให้เกิดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยซึ่งจะนำมาสู่การเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเสียหายตามมาในที่สุด การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน ยึดหลักการตัดลูกโซ่ของอุบัติเหตุ โดยกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (โดมิโนตัวที่ 3) ทำให้อุบัติเหตุไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การเลือกกำจัดโดมิโนตัวที่ 3 เนื่องจากการกำจัดโดมิโนตัวที่ 1 (สภาพแวดล้อมของสังคม หรือภูมิหลังของบุคคล) หรือโดมิโนตัวที่ 2 (ความบกพร่อง ผิดปกติของบุคคล) เป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากกว่า เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและปลูกฝังจนเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว



ภาพประกอบที่ 2 ลูกโซ่ของอุบัติเหตุ

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2555, หน้า 14)

2.2.3.2 ทฤษฎีอุบัติเหตุ เกิดจากหลายๆสาเหตุรวมกัน (Multiple Causation Theory)

Petersen (อ้างถึงใน สราวุธ สุธรรมสา และคณะ,2544, หน้า 12) ได้เสนอ แนวความคิดของงานความปลอดภัยสมัยใหม่ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ยอมรับในปัจจุบันโดยเสนอว่า อุบัติเหตุที่ เกิดขึ้น

ในแต่ละครั้งนั้น มิได้มีแต่การกระทำ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยเท่านั้น แต่แท้ที่จริงแล้วยัง มีอีกหลายสาเหตุที่ต่างก็มีผลทำให้เกิดอุบัติเหตุ เขาจึงเสนอว่า อุบัติเหตุเกิดจากหลายๆ สาเหตุ เรียกเป็น (Multiple Causation Theory) สิ่งที่พบเห็นไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัย สภาพการทำงานที่ไม่ ปลอดภัยและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้น ล้วนเป็นอาการที่เราต้องสืบค้นต่อไปให้ได้ว่าอะไรคือรากแท้ของปัญหา ซึ่งแน่นอนรากแท้ที่ว่านี้ คือความล้มเหลวของระบบการบริหารความปลอดภัยขององค์การนั้น ๆ นั่นเอง นั่นหมายความว่า ถ้าที่ทำงานใดมีการกระทำ หรือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ต้องมองต่อไปว่าทำไมจึง เกิดสิ่งเหล่านั้น เราขาดระบบการตรวจที่ดี เราไม่มีการฝึกอบรมหรืออย่างไร การออกแบบโรงงานไม่ได้ คำนึงถึงความปลอดภัยใช้หรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นรากแท้หรือสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาความไม่ปลอดภัย ในการทำงาน การแก้ไขจึงต้องแก้ที่ตัวระบบบริหาร ลำพังการแก้ไขที่อาการแสดงเป็นการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้านั้นเอง

2.2.3.3 ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บ๊อบ ฟีเรนซ์ (Firenze System Model)

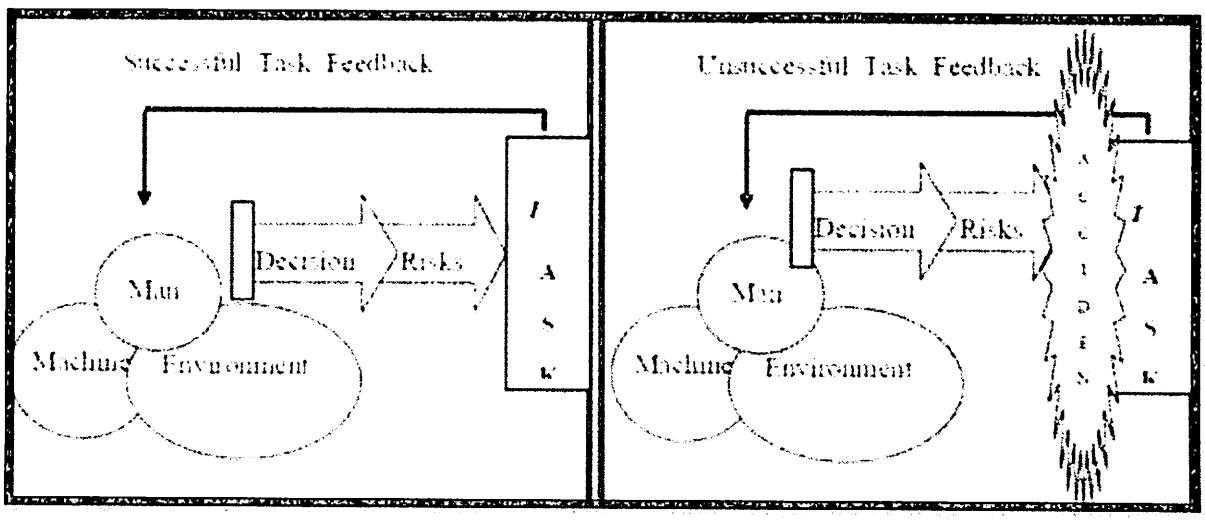
Firenze (อ้างถึงใน ศิริชัย จันทรสิงห์, 2539, หน้า 2) กล่าวว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกัน 3 ส่วน คือ คน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม แต่ละส่วนจะมีความสำคัญต่อการผลิตและการเกิดอุบัติเหตุดังนี้

1) คน หรือ ผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตจะต้องมีการตัดสินใจดำเนินงานภายใต้ความเสี่ยงอันตรายอยู่เสมอ ความเสี่ยงนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับถ้าหากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีปริมาณมากพอ และมีความถูกต้อง การตัดสินใจก็จะถูกต้อง หากข้อมูลนั้นไม่เพียงพอ การตัดสินใจนั้นก็จะมีความเสี่ยงสูง อาจจะเกิดความล้มเหลวในการทำงานส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

2) อุปกรณ์ เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมถ้าอุปกรณ์ เครื่องจักรออกแบบมาไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดีอาจจะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

3) สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการผลิต การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น การมีสารเคมีฟุ้งกระจายในอากาศ การมีแสงจ้ามากเกินไปก็สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน

ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ได้แก้ ข้อมูล เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติและข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น (Nature of harmful consequences) ถ้าข้อมูลมีปริมาณและคุณภาพเพียงพอ ก็จะทำให้ความเสี่ยงต่าง ๆ ลดลงอยู่ในระดับที่สามารถควบคุมได้

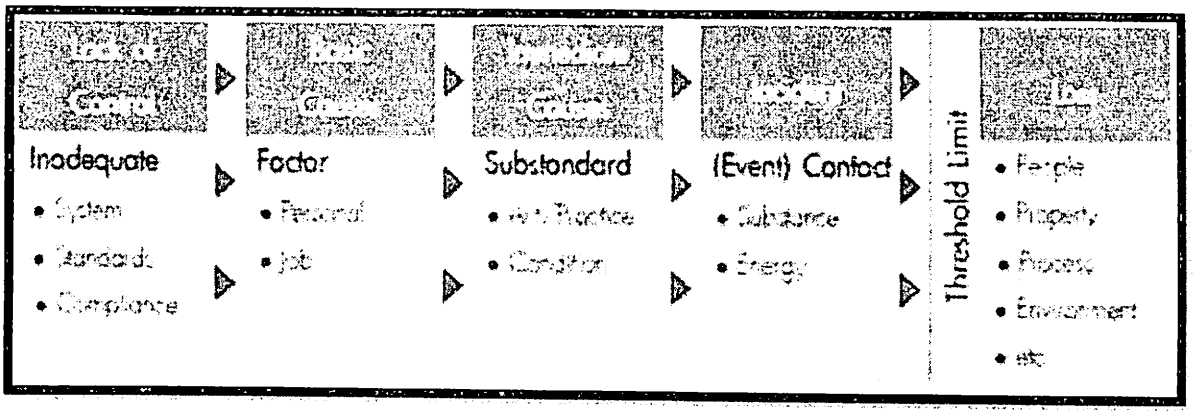


ภาพประกอบที่ 3 ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ Firenze
ที่มา : ศิริชัย จันทรสิงห์, 2539, หน้า 2.

2.2.3.4 ทฤษฎีรูปแบบสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ และความสูญเสีย (Loss Causation Model)

Bird (อ้างใน สมยศ ภวนานันท์, 2537,หน้า 22-23) ได้คิดค้นโมเดลเกี่ยวกับการค้นหาสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ และความสูญเสียขึ้นมา (Loss Causation Model) ซึ่งมีรูปลักษณะคล้ายโดมิโนของ Heinrich เนื่องจากคนส่วนใหญ่คุ้นเคยกับทฤษฎีของ Heinrich Domino จึงประยุกต์ปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น แต่โมเดลของ Bird แตกต่างกันที่โดมิโนของเบิร์ดมีลูกศรหลายอันหมายถึง ปัญหาทั้งหลายมาจากหลายสาเหตุ มิได้มาจากสาเหตุเดียว (Multiple Causes) ใช้คำว่าการกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Substandard Act) แทนคำว่าการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) ใช้คำว่าสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน(Substandard Condition) แทนคำว่าสภาพที่ไม่ปลอดภัย Bird ใช้คำว่า ที่เป็นผลในทางปฏิบัติ เพราะเมื่อถามถึงการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานจึงทำให้มองเห็นว่ามาตรฐานถูกต้องนั้นเป็นอย่างไร และจะต้องทำอย่างไร ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงผล หรือความสูญเสีย (Loss) ได้แก่ คน ทรัพย์สินและ กระบวนการผลิต เป็นผลมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น (Immediate Cause) ได้แก่การกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Substandard Act) เช่น ปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่ ใช้เครื่องมือผิดประเภทหรือไม่ถูกวิธี สภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Substandard Condition) เช่น ไม่มีระบบสัญญาณเตือนภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้ มาตรฐานซึ่งสาเหตุเหล่านี้เป็นเพียงอาการที่ปรากฏ (Symptom) เท่านั้น ซึ่งแท้จริงแล้วเกิดจากสาเหตุพื้นฐาน หรือสาเหตุต้นตอ (Basic-Cause) ได้แก่ ปัจจัยบุคคล (Personal Factor) เช่น ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ในเครื่องมือที่ทำ ขาดความชำนาญปัจจัยงาน (Job Factor) เช่น ไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่มีการ

บำรุงรักษา ไม่มีการตรวจสอบดูแล สาเหตุพื้นฐานเหล่านี้เกิดจากขาดการควบคุมที่ดี (Lack of Control) อันได้แก่ ไม่มีโปรแกรมในการป้องกันหรือจำกัดสาเหตุ หรือมีไม่เพียงพอ มีโปรแกรมอยู่แต่ไม่ได้มาตรฐาน แต่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือปฏิบัติไม่ได้ตามมาตรฐาน (Inadequate Compliance) เช่น จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย หรือมีหลักสูตรแต่ไม่ได้มาตรฐานตามกำหนด หรือมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือปฏิบัติยังไม่เพียงพออย่างไรก็ตาม ในการทำงานมักจะเกิดความเครียด(Stress) ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นจะต้องระลึกไว้เสมอว่า คนที่มีสติปัญญาความรู้ มีการอบรมมาอย่างดีมี ข้อมูลข่าวสารเพียงพอ แต่ภายใต้สภาวะแวดล้อมบางอย่างก็อาจจะมีการตัดสินใจผิดพลาด ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน



ภาพประกอบที่ 4 สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียของ Bird
ที่มา : สมยศ ภวนานันท์, 2537,หน้า 23.

2.2.3.5 ทฤษฎีปัจจัยมนุษย์ (The Human Factor Theory)

ทฤษฎีปัจจัยมนุษย์อธิบายสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุที่จะเกิดอุบัติเหตุ ลักษณะห่วงโซ่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ที่เกิดจากการขาดความประมาท และความไม่ระมัดระวังหรือขาดความเอาใจใส่ของมนุษย์ สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุของมนุษย์ มีดังนี้

1. การทำงานเกินความสามารถ (Overload) เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสมดุลระหว่างความสามารถของ ตนเองกับภาระงาน ความรับผิดชอบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ซึ่งสามารถเกิดขึ้น ได้ จากหลายปัจจัยย่อย ได้แก่

1.1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เสียงรบกวน แสง ความร้อน

1.2) ปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยภายในของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นทั้งทาง กายภาพ ได้แก่ ความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย และทางจิตใจ ที่ทำให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนบุคคล

1.3) ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ

2. ขาดความรับผิดชอบ (Inappropriate Response) บ่อยครั้งที่อุบัติเหตุเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานและสถานประกอบการ ละเลย และขาดความเอาใจใส่หรือเพิกเฉยต่อ "ปัจจัยสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่มีผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย และส่วนใดส่วนหนึ่งระบบงานที่เป็นจุดอ่อน" อันเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน และทำให้เกิดอุบัติเหตุในทำนองเดียวกัน เช่น เมื่อผู้บริหาร หัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องพบเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องจักรที่อยู่ในสภาพที่ไม่สมบูรณ์ หรือมีร่องรอยของการ ชำรุดแต่เพิกเฉยและไม่เร่งรีบที่จะซ่อมแซม ปรับปรุง หรือแก้ไข ปล่อยให้ ผู้ปฏิบัติงานไม่สวมอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ป้องกันอันตรายในการทำงาน โดยไม่ตักเตือนหรือห้ามปราม

3. ทำงานไม่เหมาะสม (Inappropriate activities) อุบัติเหตุส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องมาจากการปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล และการปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัยเกิดจากองค์ประกอบภายในของแต่ละบุคคล

3.1) พฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม

3.2) มีเจตคติหรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ไม่ถูกต้อง

3.3) ผู้ปฏิบัติมีทักษะไม่เพียงพอขาดความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.4) มีเจตคติหรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ไม่ถูกต้อง เช่น ประมาท ขาดความรอบคอบ เกียจคร้าน ดื้อรั้น ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3.5) ผู้ปฏิบัติมีทักษะไม่เพียงพอ ขาดความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานขณะที่ร่างกายอ่อนเพลีย มึนเมา หรืออารมณ์ผิดปกติ โดยเฉพาะ การดื่มสุรา เครื่องดองของเมา เป็นต้น

2.2.3.6 ทฤษฎีความเอนเอียงในการเกิดอุบัติเหตุ (Accident-Proneness Theory)

ทฤษฎีความโน้มเอียงของการเกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นโดยนักวิจัยอังกฤษ 2 คนคือ Greenwood และ Woods ที่ได้ทำการศึกษาการเกิด อุบัติเหตุของคนงานในประเทศอังกฤษ โดยอธิบายถึงการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ ๆ คือ การที่บางบุคคลเกิดอุบัติเหตุ มากกว่าคนอื่น ๆ แต่ความโน้มเอียงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุอธิบายถึงว่า "ทำไมบุคคลนั้นจึงเกิดอุบัติเหตุมากกว่าคนอื่น ๆ" ความโน้มเอียงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุเป็นการคาดการณ์ ล่วงหน้าซึ่งแต่ละคนย่อมมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้เท่าๆ กันความโน้มเอียงที่จะทำให้บุคคลเกิดอุบัติเหตุ

1. ความโน้มเอียงที่จะเกิดอุบัติเหตุมีกำหนดเวลาในช่วงสั้นๆ โดย เกิดผลในระยะวิกฤต คือ ในสภาพบุคคลที่เครียด แต่เมื่อระยะวิกฤตเหล่านั้นหมดไป บุคคลก็จะปรับตัวในสภาพเดิมได้ แต่อยู่ภายใต้ความรู้สึกกดดันที่มี ความโน้มเอียงจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น บุคคลที่อยู่ระยะพักฟื้นจะมีความอ่อนเพลียซึ่งความอ่อนเพลียนี้จะเป็นเหตุสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุได้

2. ความโน้มเอียงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุของแต่ละบุคคล มีสาเหตุใหญ่มาจากแหล่งภายในที่ประกอบด้วย บุคลิก สภาพจิตใจและสภาพ ร่างกาย

2.1) บุคลิกลักษณะ พวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะที่ต่อต้านสังคม มีพฤติกรรมที่ เปิดเผยชอบแหวกกฎ (ทำลายกฎเกณฑ์)

2.2) สภาพจิตใจ คือ พวกอารมณ์รุนแรงต่างๆเช่น อาการซึมเศร้า ฉุนเฉียวง่าย มีความเครียดสูงและพวกที่มีกฎเกณฑ์จะมีแนวโน้มเอียงที่จะเกิดอุบัติเหตุสภาพร่างกาย เช่น สายตาผิดปกติ ความชรา เป็นต้น เหล่านี้ จะทำให้บุคคลเสียความสามารถในอันจะทำให้เกิดความปลอดภัย

Marbe นักจิตวิทยาชาวเยอรมันได้เสนอความโน้มเอียงในการเกิดอุบัติเหตุ อันเป็นลักษณะบุคลิกภาพซึ่งมีแนวโน้มให้บุคคลได้รับอุบัติเหตุ ซึ่งแนวคิดนี้ได้ศึกษาลักษณะธรรมชาติของบุคคลที่มีส่วนเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ ซึ่งแยกประเภทบุคคลหรืออาจเรียกว่า เป็นปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติภัยไว้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ที่มีลักษณะ X ได้แก่ ผู้มีความโน้มเอียงที่จะไม่เกิดอุบัติเหตุ
2. ผู้ที่มีลักษณะ Y ได้แก่ ผู้มีความโน้มเอียงที่จะเกิดอุบัติเหตุ

ตารางที่ 1 ปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

บุคคลประเภทเอ็กซ์ (Type X) มีความเอนเอียงที่จะไม่เกิดอุบัติเหตุ (Non-Accident-Prone)	บุคคลประเภทวาย (Type Y) มีความเอนเอียงที่จะเกิดอุบัติเหตุ (Accident-Prone)
1. ผู้ที่มีระเบียบแบบแผน	1. ผู้ที่ไม่มีระเบียบแบบแผน
2. ผู้ที่มีเป้าหมายในการดำรงชีวิต	2. ผู้ที่ไม่มีเป้าหมายในการดำรงชีวิต
3. ผู้ที่พอใจในชีวิตประจำวัน	3. ผู้ที่ไม่พอใจในชีวิตประจำวัน
4. ผู้ที่เคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น	4. ผู้ที่ไม่สนใจในสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ผู้ที่ไม่เผด็จการ	5. ผู้ที่ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์
6. ผู้ที่ไม่ชอบโต้เถียงหรือทะเลาะวิวาท	6. ผู้ที่ระงับอารมณ์ ความรู้สึกเกลียดชังยาก
7. ผู้ที่นึกถึงผู้อื่น	7. ผู้ที่นึกถึงแต่ตัวเอง

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547)

ส่วน Shaw and Sichel ได้รวบรวมลักษณะบุคลิกภาพของคนเราที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุไว้ โดยพิจารณาลักษณะบุคคลที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุดังนี้

ลักษณะของผู้เสี่ยงอุบัติเหตุมาก

1. ผู้ที่บกพร่องทางจิตใจ เป็นโรคจิต โรคประสาท
2. ผู้ที่ไม่ฉลาด ขาดสมาธิ ไม่รู้จักสังเกต
3. ผู้ที่ขาดระเบียบวินัย
4. ผู้ที่ปรับตัวไม่ดี หรือปรับตัวไม่ได้
5. ผู้ที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง ขาดการควบคุมอารมณ์ อารมณ์ฉุนเฉียว
6. ผู้ที่ชอบริษยา ไม่มีความพึงพอใจ
7. ผู้ที่ขาดความอดทน ถูกครอบงำและข่มขู่ง่าย
8. ผู้ที่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน
9. ผู้ที่มีความเชื่อโบราณ ไม่มีเหตุผล
10. ผู้ที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับวัย ขาดวุฒิภาวะ
11. ผู้ที่ไม่รู้จักช่วยตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ
12. ผู้ที่มีความเชื่อมั่นตัวเองสูงเกินไป
13. ผู้ที่ชอบการแข่งขันมาก

14. ผู้ที่มีทัศนคติต่อต้านสังคม หรือมีแนวโน้มที่จะก่ออาชญากรรม

ลักษณะของผู้ที่เสี่ยงอุบัติเหตุน้อย

1. ผู้ที่ควบคุมตัวเองได้ดี มีวุฒิภาวะ และมีสุขภาพดี
2. ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับสังคมได้และมีความรับผิดชอบ
3. ผู้ที่ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ก้าวร้าวมากเกินไป
4. ผู้ที่สามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้
5. ผู้ที่เรียนรู้ได้เร็ว โดยเฉพาะจากประสบการณ์และการทำผิดพลาด
6. ผู้ที่เป็นมิตร ร่าเริง และรู้จักการยอมรับ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต ย่อมมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุได้เสมอ ดังนั้นผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดอุบัติเหตุ ก็มิใช่ว่าจะเป็นบุคคลที่ได้รับอุบัติเหตุเสมอ หรืออุบัติเหตุซ้ำซาก (Accident-Repetitiveness) และผู้ที่มีความละเอนเอียงที่จำไม่เกิดอุบัติเหตุก็มิใช่จะรับประกันได้ว่า เป็นบุคคลที่มีภูมิต้านทานการเกิดอุบัติเหตุได้ตลอดไป ทุกคนมีสิทธิและโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุได้เสมอ

ในเรื่องพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุนั้น ได้ศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงในชีวิตของคนงานซึ่งมีผลต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตและการเกิดอุบัติเหตุของคนงาน โดย Alkor ได้ตั้งหน่วยวัดขึ้นเรียกว่า "หน่วยการเปลี่ยนแปลงในชีวิต" (Life Change Units) และให้มูลค่าสำหรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เรียงตามลำดับความสำคัญไว้ แล้วสรุปเป็นตัวเลขว่าในช่วงเวลาสั้นหากบุคคลใดได้รับหรือพบกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จนมีค่าเกินระดับหนึ่งแล้ว จะได้รับผลต่อร่างกายอย่างแน่นอน

ตารางที่ 2 หน่วยการเปลี่ยนแปลงในชีวิต

อันดับที่	เหตุการณ์	มูลค่า
1	การตายของคู่สมรส	100
2	การหย่าร้าง	73
3	การแยกกันอยู่	65
4	การติดคุก	63
5	การตายของคนในครอบครัว	63
6	ความบาดเจ็บ เจ็บป่วยส่วนตัว	53
7	การแต่งงาน	50

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อันดับที่	เหตุการณ์	มูลค่า
8	การถูกไล่ออกจากงาน	47
9	การกลับคืนดีกับคู่ครอง	45
10	การหยุดทำงาน (เกษียณ)	45
11	ความเปลี่ยนแปลงสุขภาพของคนในครอบครัว	44
12	การตั้งครรภ์	40
13	ปัญหาทางด้านเพศ	39
14	มีสมาชิกครอบครัวเพิ่มขึ้น	39
15	ปรับปรุงทางการทำงานธุรกิจ	39
16	เปลี่ยนสถานภาพทางการเงิน	38
17	การตายของเพื่อนสนิท	37
18	เปลี่ยนสายงาน	36
19	เพิ่ม/ลด ความบ่อยในการทะเลาะกับแฟน	35
20	ไปจำนองมีมูลค่าเกิน 2 แสนบาท	31
21	ถูกยึดการจำนอง	30
22	เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบที่ทำงาน	29
23	บุตร/ธิดา ต้องเดินทางจากบ้าน	29
24	มีปัญหากับญาติของแฟน	29
25	ประสบความสำเร็จส่วนตัวเป็นพิเศษ	28
26	ภริยาเริ่มต้น/เลิกประกอบอาชีพ	26
27	เริ่มเข้าเรียน/สำเร็จการศึกษา	26
28	เปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่	25
29	การเปลี่ยนแปลงนิสัยส่วนตัว	24
30	มีปัญหากับเจ้านายที่ทำงาน	23
31	เปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน/สภาพงาน	20
32	ย้ายที่อยู่	20
33	ย้ายสถานที่เรียน	20
34	เปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางสังคม	18

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อันดับที่	เหตุการณ์	มูลค่า
35	จำนองทรัพย์สินมูลค่ำกว่า 2 แสนบาท	17
36	เปลี่ยนแปลงนิสัยการนอน	16
37	เปลี่ยนแปลงจำนวนครอบครัวอยู่ร่วม	15
38	เปลี่ยนแปลงนิสัยการกิน	15

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547)

ตารางที่ 3 ผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง

มูลค่าความเปลี่ยนแปลง	ผลกระทบที่ได้รับ
150 - 199	สุขภาพเสื่อมภายใน 2 ปี (โดยทั่วไป 1 ปี)
200 – 299	สุขภาพเสื่อมภายในช่วงต่ำกว่า 2ปี
เกิน 300	เจ็บป่วยสุขภาพเสื่อมโทรม

ที่มา: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547)

จากผลการวิจัยของ Alkor สรุปได้ว่า "สภาพความเปลี่ยนแปลง และความเป็นอยู่ทางบ้านของคนงาน มีผลต่ออารมณ์ และสภาพจิตใจของคนงาน และสภาพอารมณ์และจิตใจที่เสื่อมทรามของคนงาน ย่อมจะเป็นสาเหตุในการก่ออุบัติเหตุขึ้นได้

นอกจากนั้นอายุของคนงานก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับอันตราการเกิดอุบัติเหตุด้วย ดังที่ Tiffin ได้ศึกษาอัตราการเข้าโรงพยาบาล ของคนงานเทียบกับอายุของคนงาน และอายุการปฏิบัติงานจากคนงาน 9,000 คน ในโรงงานถลุงเหล็กกล้า ซึ่งพบว่าคนงานที่มีอายุ 18-23 ปี มีแนวโน้มที่จะได้รับอันตราย เพิ่มมากขึ้นตามอายุ และมีอัตราการเข้าโรงพยาบาลสูงสุดประมาณ 1.25 ครั้งต่อปี ในช่วงอายุ 23-25 ปี ส่วนคนงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี มักมีแนวโน้มที่จะได้รับอันตรายจนต้องเข้าโรงพยาบาล ลดน้อยลงตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น จิตสำนึกต่อความปลอดภัย (Safety Conscious) ของคนงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น วุฒิภาวะ สถานภาพทางครอบครัว การศึกษาอบรม ประสบการณ์ ฯลฯ

2.3 กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย เกิดขึ้นภายหลังจากมีการพัฒนาอุตสาหกรรมและก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงานมากขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดจากหลักฐานเกี่ยวกับการตั้งโรงงานในอดีต คือ ประเทศไทยเริ่มมีการตั้งโรงสีไฟขึ้นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2401 หลังจากนั้นก็มีการตั้งโรงพิมพ์ เหมืองแร่ โรงงานปูนซิเมนต์ โรงงานยาสูบ โรงงานไม้ขีดไฟ โรงงานกลั่นสุรา การเดินรถไฟ เป็นต้น ซึ้งการเกิดของโรงงานเหล่านี้ส่งผลให้เกิดปัญหาการบาดเจ็บ เจ็บป่วยจากการทำงานและมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ และไม่ได้รับการดูแลหรือมีหน่วยงานใดเข้ามาแก้ไขปัญหาเหล่านี้ เนื่องจากไม่มีกฎหมายหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง จึงไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของการเกิดอุบัติเหตุหรืออาการเจ็บป่วยอย่างเป็นระบบ

ต่อมาประเทศไทยเป็นประเทศผู้ร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organizaton-ILO) ในปี พ.ศ 2462 และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากฎหมายอุตสาหกรรมเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนงานในปีพ.ศ. 2470 แต่ก็มิได้มีการประกาศใช้ จนกระทั่งในปีพ.ศ.2475 มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงเกิดการตื่นตัวในเรื่องแรงงาน และ ความปลอดภัยในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมาก ได้มีการร่าง และประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2482 ขึ้น กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โดยได้กำหนดเงื่อนไขในการขอตั้งและประกอบกิจการโรงงานว่า จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการติดตั้งเครื่องจักรกล อุปกรณ์ ตลอดจนระบบไฟฟ้า การป้องกันอันตรายจากวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด เป็นต้น กฎหมายนี้ยังบังคับแก่เจ้าของโรงงาน หรือผู้ประกอบกิจการ โรงงาน ให้ต้องทำรายงานการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานทุกครั้ง และแจ้งให้กระทรวงอุตสาหกรรมทราบด้วย ต่อมาใน ปี พ.ศ.2484 ได้มีการประกาศใช้ "พระราชบัญญัติสาธารณสุข" ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับแสงสว่าง การระบายอากาศ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม สุขภัณฑ์ การกำจัดมูลฝอย และการป้องกันอันตรายจากวัตถุมีพิษ

ในปี พ.ศ.2503 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่2) พ.ศ 2503 แก้ไขเพิ่มเติม "พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2482" ปัจจุบัน พ.ร.บ. ทั้งสองฉบับคือ ฉบับ พ.ศ.2482

และ พ.ศ.2503 ได้ถูกยกเลิกทั้งหมดแล้วโดย "พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2512" ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นผู้ ใช้ในปัจจุบัน โดยมีฉบับที่2 (พ.ศ.2518)และฉบับที่3 (พ.ศ.2522) แก้ไขเพิ่มเติมต่อมา

ในปีพ.ศ 2509 สภาพัฒนาเศรฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เริ่มบรรจุโครงการอาชีวอนามัยเข้าไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2510 - พ.ศ.2514) เติมโดยพระราชบัญญัติวัตถุมีพิษ (ฉบับที่2) พ.ศ.2516 บัญญัติเกี่ยวกับการขนย้ายตลอดจนการใช้วัตถุมีพิษต่าง ๆ

ในปี พ.ศ.2511 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ตั้งคณะกรรมการประสานงานอาชีวอนามัยแห่งชาติขึ้นเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการร่วมมือประสานงาน เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อการเกษตร และทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ต่อมาในปี พ.ศ.2512 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2512 โดยกระทรวงอุตสาหกรรม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) เป็นผู้ปฏิบัติและบังคับใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ 2512 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ 2518 (ฉบับที่2) ได้บัญญัติถึงการรายงานการเกิดอุบัติเหตุในโรงงาน หน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานในการป้องกันอุบัติเหตุอันตรายต่อคนงาน หลักเกณฑ์และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกล ไฟฟ้า แสงสว่าง อาคารโรงงานสถานที่ทำงาน การระบายอากาศ การกำจัดน้ำทิ้ง การป้องกันอัคคีภัย ตลอดจนการให้คนงานใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลชนิดต่าง ๆ ด้วยเป็นต้น

พ.ศ. 2512 สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติการจัดตั้งหลักสูตรอาชีวอนามัยระดับปริญญาตรีขึ้นที่คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยมหิดล)

พ.ศ. 2515 กระทรวงสาธารณสุข ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งกองอาชีวอนามัยขึ้น

พ.ศ. 2515 ได้มีการประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เพื่อเป็นกฎหมายคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โดยมีประกาศกระทรวงมหาดไทยต่อมาหลายฉบับได้ประกาศใช้โดยอาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง เครื่องจักร สภาพแวดล้อม ไฟฟ้า เป็นต้น และ ฉบับต่อมาคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ.2528 ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการบางประเภทต้องมี "เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน"

พ.ศ.2525 รัฐบาลได้จัดตั้ง คณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ (กปอ). โดยรัฐบาลได้ตระหนักถึงความรุนแรงของอุบัติภัยซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างมากในปัจจุบัน และมีแนวโน้มว่าจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นตามลำดับในอนาคต

คณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ (กปอ.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ วัตถุประสงค์หลักคือ การกำหนดนโยบายระดับชาติในเรื่องนี้ และเป็นองค์กรกลางในการร่วมมือประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

พ.ศ.2526 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศในการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงานขึ้น พ.ศ. 2528 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งระบุว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของตนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (Safety Officer) เพื่อทำหน้าที่ 6 ประการเกี่ยวกับอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน นับว่าเป็นกฎหมายที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง

ในปี พ.ศ. 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 กำหนดให้สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ประจำสถานประกอบกิจการและกำหนดประเภท ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานออกเป็น 4 ระดับชั้น คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

ต่อมาในปี พ.ศ 2549 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำลังศึกษาวิเคราะตามโครงการนี้ กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและ การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งครอบคลุมถึงผู้รับเหมา รวมถึงการจัดอบรมด้านความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง ตลอดจนหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานแต่ละระดับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ และหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

นอกจากนั้นยังออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549 โดยกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ออกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดหลักสูตรการ

ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และหน่วยงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการทำงานของลูกจ้าง เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องเป็นฝ่ายจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และจัดวางระบบการทำงาน ที่ปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ในขณะเดียวกันฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความระมัดระวังและปฏิบัติงานตามระเบียบงานที่รักษาความปลอดภัยแก่ตนเอง

เมื่อวิเคราะห์ถึงแนวทางการพัฒนางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของประเทศที่พัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม อาทิ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร แคนาดา ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น จะพบว่าประเทศต่าง ๆ เหล่านี้มีกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานมาเป็นเวลานานแล้ว และทุกประเทศข้างต้นจะมาลงเอยในด้านกฎหมายด้วยการกำหนดเป็นพระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมีการรวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้มาตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในภารกิจความรับผิดชอบ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่น กรณีการตั้งหน่วยงานใหม่ คือ Occupational Safety and Health (OSHA) และ National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ในประเทศสหรัฐอเมริกา และหน่วยงาน Health and Safety Executive (HSE) และ Health and Safety Commission (HSC) ในประเทศสหราชอาณาจักร เป็นต้น สำหรับในประเทศไทย ก็มีแนวคิดและความพยายามที่จะกำหนดพระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้ฐานะของกฎหมายแม่เป็นพระราชบัญญัติ ลดความซ้ำซ้อนของกฎหมายของหน่วยงานต่าง ๆ และรวมหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่ทางด้านนี้ให้มารวมเป็นหน่วยงานใหม่ ความพยายามนี้ใช้เวลานานเกือบ 20 ปี จนในที่สุดประเทศไทยก็มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2554 และจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป

2.3.2 โครงสร้างและสาระสำคัญของ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

โครงสร้างของกฎหมายฉบับนี้จะประกอบด้วย 8 หมวด และมีมาตราทั้งหมด 74 มาตรา สาระสำคัญของส่วนนำจะเป็นเรื่องขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย และนิยามศัพท์ ส่วนบทเฉพาะกาล กำหนดให้ในระหว่างการเตรียมการต่าง ๆ ให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงมีการทำหน้าที่และบังคับใช้(ตามลำดับ) ส่วนสาระสำคัญของ 8 หมวด มีดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป เป็นเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้าง

หมวด 2 การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สาระสำคัญประกอบด้วย

1) เรื่องการกำหนดให้มีบุคคลที่ 3 สามารถให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง ฝึกอบรม และหรือให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการได้

2) เรื่องที่นายจ้างต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลขึ้นในสถานประกอบกิจการ

3) เรื่องสิทธิในการรับรู้เกี่ยวกับอันตรายจากการทำงาน สิทธิของนายจ้าง/ลูกจ้าง คำเตือน/คำสั่ง จากทางการ

4) เรื่องการฝึกอบรมผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคน

5) เรื่องหน้าที่ร่วมกันของนายจ้าง ในกรณีที่สถานที่ใดมีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง

6) เรื่องนายจ้างสามารถดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ได้เช่ามา

7) เรื่องการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง การแจ้งเรื่องอันตรายที่พบ และการแก้ไข ป้องกันของบุคคลต่าง ๆ

8) เรื่องการจัดให้มี และการใช้ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

9) เรื่องการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของผู้รับเหมาขั้นต้น และผู้รับเหมาช่วง

หมวด 3 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเรื่องการกำหนดให้มีคณะกรรมการดังกล่าว เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี แก่หน่วยงานของรัฐ และวินิจฉัยอุทธรณ์ที่มีจากนายจ้าง

หมวด 4 การควบคุม กำกับ ดูแล สาระสำคัญได้แก่

1) เรื่องการประเมินอันตรายและการจัดทำแผนป้องกันและลดผลกระทบ

2) เรื่องการเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) เรื่องการแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง และกรณีเกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุต่าง ๆ

หมวด 5 พนักงานตรวจความปลอดภัย เป็นเรื่องการกำหนดอำนาจของพนักงานตรวจความปลอดภัย และการดำเนินการกรณีนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

หมวด 6 กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเรื่องที่ให้มีการจัดตั้งกองทุนนี้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อใช้ในการดำเนินการด้านความปลอดภัย ทั้งด้านการรณรงค์ ช่วยเหลือและอุดหนุน สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 7 สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่ให้มีการตั้งสถาบันนี้ขึ้นภายใน 1 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ สาระสำคัญมุ่งเน้นให้สถาบันนี้ทำงานด้านส่งเสริมสนับสนุนและด้านการศึกษาวิจัยเป็นหลักใหญ่

หมวด 8 บทกำหนดโทษ ได้กำหนดโทษให้มีความรุนแรงมากกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โทษสูงสุด คือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 8 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.3.4 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

จากหมวด 2 ตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 3 ให้นายจ้างติดประกาศข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในที่ที่เห็นได้ง่ายณสถานประกอบกิจการซึ่งต้องประกอบด้วยข้อความดังต่อไปนี้

(1) นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ.2554

(2) นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

(3) นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน ถ้าลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้หยุดการทำงานจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์นั้น

(4) นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัยก่อนการเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์

(5) นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

(6) นายจ้างมีหน้าที่ติดประกาศ คำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วแต่กรณี

(7) นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำ เนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(8) ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพของงานและหน้าที่รับผิดชอบ

(9) ลูกจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อบกพร่องของสภาพการทำงานหรือการชำรุดเสียหายของอาคารสถานที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานหัวหน้างานหรือผู้บริหาร

(10) ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดให้และดูแลให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

(11) ในสถานที่ที่มีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของนายจ้าง และสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้างด้วย

(12) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการเลิกจ้าง หรือถูกโยกย้ายหน้าที่การงานเพราะเหตุที่ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐาน หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำ งานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือศาล

(13) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ในระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย เว้นแต่ลูกจ้างที่จงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

2.4 ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท อิตัลไทยเทรวี่ จำกัด

บริษัท อิตัลไทย เทรวี่ จำกัด เกิดจากการร่วมมือกันสองบริษัทฯ ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีในไทย คือ บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท เทรวี่ เอส. พี. เอ. จากประเทศอิตาลี ทั้งสองบริษัทฯได้ร่วมกันทำงานก่อสร้างโครงการเขื่อนเขาแหลม ในช่วงปี พ.ศ 2523 ถึง 2527

ซึ่งจนถึงปัจจุบัน เทคนิควิธีการการก่อสร้างและความสำเร็จของโครงการก่อสร้างโครงการเขื่อนเขาแหลม ยังคงได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในผลงานการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างดีเลิศในประเทศไทย หลังจากการประสบความสำเร็จอย่างดีในงานก่อสร้างโครงการเขื่อนเขาแหลมทั้งสองบริษัทฯ ได้ร่วมกันตั้งบริษัทขึ้นมาเป็นการถาวร เพื่อรองรับความต้องการของตลาดมีความต้องเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การร่วมมือกันโดยนำประสบการณ์ ทักษะ ความรู้และความชำชาญของทั้งสองบริษัทฯ ทำให้บริษัท อิตัลไทยเทรวี่ จำกัด สามารถรับประกันผลงานก่อสร้างที่ดีเยี่ยมด้วยเทคนิควิธีการก่อสร้างและเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

โดยที่ประเภทงานที่บริษัท อิตัลไทย เทรวี่ จำกัด บริการได้แก่ งานก่อสร้างเสาเข็มเจาะผนังกำแพงกันดิน เสาเข็มเจาะเหลี่ยม ปรับปรุงคุณภาพดิน เสาเข็มไมโครไพล์ เจาะและเกราซ์ งานอัดตัวคลายน้ำและงานปรับปรุงดินให้ทึบน้ำ งานเจาะสมอในหิน เป็นต้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บริษัท อิตัลไทยเทรวี่ จำกัด มุ่งเน้นไปที่ประเด็นที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พงศ์โชติม์ ไทรงาม (2523) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะบริหารงานความปลอดภัยใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของไทย เน้นเฉพาะอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ทั้งที่เป็น ของรัฐและเอกชนที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล่เคียง ผลการศึกษา พบว่า

1. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ยังไม่มีหน่วยงานความปลอดภัยเป็นทางการ แม้ว่าจะมีแต่หัวหน้าความปลอดภัยแต่ยังไม่มีหน่วยงานความปลอดภัยโดยตรง

2. สภาพที่ไม่ปลอดภัย การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และอุบัติเหตุมักมีสาเหตุมาจากความบกพร่องในด้านการบริหารงานด้านความปลอดภัยของฝ่ายจัดการ

3. ผู้บริหารมีทัศนคติที่จะแก้ไขการเกิดอุบัติเหตุมากกว่าการป้องกัน และผู้บริหารละเลยต่อ พฤติกรรมความปลอดภัย

โสภณ พงษ์โสภณ (2537) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาอบรมความปลอดภัยในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ที่ผ่าน การอบรมหลักสูตร ความปลอดภัยในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 180 ชั่วโมง รุ่นที่ 47-57 (พ.ศ. 2534-2535) จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) มีความเห็นต่อหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์ วิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และประโยชน์ที่จะ นำไปใช้ปฏิบัติงานว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวมีขอบเขตในระดับ เบื้องต้นเท่านั้นโดยความคิดเห็นของ(จป.) ไม่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทอุตสาหกรรม และระดับการศึกษา

สุรชัย ไพศาลพันธุ์ (2541) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความปลอดภัยใน การทำงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานการท่าอากาศยานแห่ง ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม พบว่าทัศนคติต่อความปลอดภัยในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

ปัทมา พุ่มมาพันธุ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้าน การจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรม ความปลอดภัยในการ ทำงานในโรงงานผลิตเหล็กกล้าไร้สนิม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่าระยะเวลาใน การศึกษา บุคลิกภาพ scale E (แสดงออก-เก็บตัว) และความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย ระยะเวลาในการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ scale E (แสดงออก-เก็บตัว) บุคลิกภาพ scale N (หวั่นไหว-มั่นคง) ความรู้ด้านการจัดการ ความ ปลอดภัยและความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ทำงาน อายุ ระยะเวลาในการศึกษา บุคลิกภาพ scale N (หวั่นไหว-มั่นคง) ความพึงพอใจต่อการจัดการความ พึงพอใจและความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพ scale N (หวั่นไหว-มั่นคง) ความพึงพอใจต่อการจัดการความพึง พอใจและความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางอ้อมกับพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงาน

ปรมหทัย อมาตยกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า บริษัท พี เอสอาร์ ฟุตแวร์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า (1) พนักงานมีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา แผนกงาน และสถานภาพการจ้างงานต่างกัน มีพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน (3) ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (4) ระดับการศึกษาและทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01