

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติต่อระบบความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท บางกอกเลิฟ แอนด์ คอสเมติก จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยและความปลอดภัยในการทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง ระดับความรู้สึกในแง่บวกหรือแง่ลบที่มีต่อสิ่งใดๆ เช่น สิ่งของสถานที่ หรือคน เมื่อเราพูดถึงทัศนคติที่มีในงานจะหมายถึง บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขาเอง แม้ว่าจะงานแต่ละอย่างจะให้ความรู้สึกที่แตกต่างกัน (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2538: 11)

ทัศนคติ หมายถึง ลักษณะความพร้อมของความรู้สึกของบุคคล ที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ในทางที่ดีหรือไม่ดี ในลักษณะที่ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งที่มีความรู้สึกนั้นๆ ไปในแนวที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532: 90- 91)

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่มนุษย์มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (สมิต สัมภูกร, 2546: 36)

บุคคลมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันเนื่องจากสาเหตุหลายประการซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ ทัศนคติโดยที่ทัศนคติของบุคคลจะมีผลต่อการปฏิบัติ เมื่อบุคคลมีทัศนคติ เช่นไรก็มักจะมีการประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น แต่ในบางครั้งก็อาจมีข้อยกเว้นที่ต้องทำให้บุคคลมีการ

ปฏิบัติตรงข้ามกับทัศนคติ เนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่นที่สำคัญกว่าทัศนคติเข้ามาเกิดขวางให้ไม่สามารถปฏิบัติตามทัศนคติของตนได้ ทัศนคติส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเองจากธรรมชาติของบุคคล และสามารถสร้างขึ้นใหม่และเปลี่ยนแปลงได้จากการได้รับความรู้ การกระตุ้น และเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นหากต้องการเปลี่ยนความประพฤติของบุคคลควรจะต้องมีการสร้างหรือเปลี่ยนทัศนคติ โดยการให้ความรู้ในเรื่องนั้นก่อน และเกิดการยอมรับก็จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หลังจากนั้นก็จะปฏิบัติตามมา เนื่องจากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความรู้ และประสบการณ์ จากการศึกษาการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเข้าใจว่ามีทัศนคติที่ไม่ปลอดภัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเหล่านั้น (กิตติ วัฒนกุล, 2541: 424- 427) ตัวอย่าง เช่น ความปลอดภัยจะทำให้กลายเป็นคนขลาดและโง่ ความปลอดภัยทำให้ต้องทำงานล่าช้า เมื่อเกิดอุบัติเหตุเข้าใจว่าเป็นเรื่องของเคราะห์กรรมหลีกเลี่ยงไม่ได้ เข้าใจว่ากฎระเบียบความปลอดภัยเป็นการเพิ่มการจับผิด เข้าใจว่าความปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบของเจ้านายเท่านั้นไม่ใช่ของตัวเอง เป็นต้น

องค์ประกอบของทัศนคติ

การศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติต้องงานของบุคคลมีความสำคัญ ต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กร คือ ความรู้-ความเข้าใจ ความรู้สึกและแนวโน้มการกระทำที่มีต่องานซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ (สิริอร วิชาวุธ, 2549: 217-219) ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) ของบุคคลที่มีต่องาน เป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ บุคคลได้รับความรู้ ความเชื่อและค่านิยมมาจาก 2 ทาง คือ ประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวเอง เช่น นายเก็บกตเสนอความคิดเห็นครั้งใดหัวหน้ามักตำหนิทุกครั้งทำให้ นายเก็บกตรู้ว่า การเสนอความคิดเห็นจะต้องถูกตำหนิ ทำให้ นายเก็บกตมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเสนอความคิดเห็น ส่วนประสบการณ์ทางอ้อม เช่น โดยบุคคลรับความรู้ความเชื่อและค่านิยมจากคำบอกเล่า หรือได้เห็นจากตัวอย่าง ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในงาน หรือต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม

3) องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavioral Component) เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกต่องานไปในทิศทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มพฤติกรรมที่

สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขาเอง โดยการยอมรับหรือปฏิเสธ และในการวัดทัศนคติจะสามารถทำนายว่าบุคคลมีพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใด ช่วยสะท้อนสาเหตุและผลของทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

Zimbardo and Ebbesen (Zimbardo and Ebbesen, 1970 อ้างถึงในพรทิพย์ บุญนิพัทธ์, 2531:49) สามารถแยกองค์ประกอบของทัศนคติได้ 3 ประการคือ

1) องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดีก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดีก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นเช่นกัน

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตาม บุคลิกภาพ ของคนนั้นเป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจมีความรู้สึก หรือ มีแนวความคิด แตกต่างกันนั่นเอง

ดังนั้น ส่วนประกอบทางด้านความคิด หรือความรู้ความเข้าใจ จึงนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และ การเรียนรู้

การวัดทัศนคติ

เมื่อทัศนคติต้องงาน คือ ความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่องาน การวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดเกี่ยวกับความรู้ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่เขาทำ และวัดความรู้สึกต่องานนั้นๆ ซึ่งการวัดทัศนคติมีหลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรมภายนอก เป็นต้น

การวัดโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้ กำหนดเป้าหมายที่จะวัด เลือกมาตรวัดทัศนคติ สร้างข้อคำถาม ทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ เขียนรายงานนำเสนอ โดยจะเห็นว่า เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการวัดทัศนคติในงานมักมีความหมายค่อนข้างกว้าง เพราะการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกันและมีผลต่อกัน ปัจจัยเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน คือ ลักษณะของงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการเป็นผู้บังคับบัญชา ระบบการปกครอง สิ่งตอบแทนในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของมาตรวัดทัศนคติมีหลายแบบ เช่น วิธีการวัดแบบเทอสโตน(Thurstone Scale) วิธีการวัดแบบลิเคิร์ต(Likert Scale) มาตรของกัตต์แมน

และวิธี Kumin Face Scale เป็นต้น แต่วิธีที่นิยมมากที่สุด คือ วิธีการวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เนื่องจากสามารถวัดระดับทัศนคติได้ สามารถสร้างและนำไปใช้ได้ง่ายมีความเที่ยงตรงในการวัด ในการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ทำได้โดยการสร้างมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อความที่สนับสนุน และข้อความที่ต่อต้านต่อเรื่องที่จะวัด โดยมีการแบ่งระดับของทัศนคติออกเป็น 5 ระดับ/มาตร เช่น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง(1) ไม่เห็นด้วย(2) เฉยๆ (3) เห็นด้วย(4) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง(5) ผลเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมดจะทำให้ทราบว่าคุณตอบมีทัศนคติไปในเชิงบวกหรือลบมากน้อยเพียงใด

ส่วนการวัดทัศนคติโดยการสังเกตพฤติกรรมภายนอก มีหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงต่อเป้าหมาย การวัดจากปฏิกิริยาของบุคคลต่อเป้าหมาย การวัดจากผลงาน และการวัดจากปฏิกิริยาทางกายต่อวัตถุกรรม เป็นต้น

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน

ระบบความปลอดภัย

ระบบความปลอดภัย หมายถึง การวิเคราะห์ความปลอดภัยอย่างชำนาญและซับซ้อน เพื่อประยุกต์ใช้ในการออกแบบระบบทางวิศวกรรม (Johnson, 1980: 152)

ระบบความปลอดภัย หมายถึง การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของคน เครื่องจักร วัตถุดิบ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อเตรียมสภาพการทำงานให้ปลอดภัยที่สุด (Stranks, 1994: 112)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ระบบความปลอดภัย หมายถึง การวิเคราะห์ความปลอดภัย รวมกันเป็นหนึ่งเดียวของคน เครื่องจักร วัตถุดิบ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีรูปแบบอันจะนำไปสู่การทำงานที่ปลอดภัย

โดยระบบความปลอดภัยในการทำงานจะประกอบด้วย (Handley, 1969: 48)

- การจัดวางลักษณะทางกายภาพของพนักงาน
- การจัดลำดับการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ
- การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร
- คำสั่งถึงการเตือนภัยและการแจ้งประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย
- การแนะนำวิธีการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในแต่ละกระบวนการทำงาน
- การเตรียมมาตรการการทำงานให้ปลอดภัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอย่างปลอดภัย

การดำเนินการให้สภาพการทำงานของพนักงานมีความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เพราะการทำงานอย่างปลอดภัยนอกจากจะเป็นการป้องกันอุบัติเหตุแล้วยังก่อให้เกิดประโยชน์อื่นๆ ดังนี้ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2544: 13-14)

1) ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยโดยสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ เครื่องมือเครื่องจักรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะพนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือวิตกกังวลจึงลดลง จึงทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน ได้เต็มที่และรวดเร็วยิ่งขึ้น ผลผลิตรวมของ โรงงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย

2) ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสถิติการเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานของ โรงงานลดลง ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายสำหรับอุบัติเหตุก็น้อยลง โรงงานสามารถประหยัดเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน ค่าซ่อมแซมเครื่องจักร เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายต่างๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตทั้งหมด เมื่อสภาพการทำงานมีความปลอดภัยไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงได้

3) กำไรมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และต้นทุนการผลิตต่ำลงแล้ว โอกาสที่ผลิตภัณฑ์ของ โรงงานจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดสูงขึ้นด้วย เป็นเหตุให้ โรงงานได้กำไรมากขึ้น

4) สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง มักจะทำให้เกิดการบาดเจ็บจนถึงขั้นพิการหรือตาย เป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญ จึงควรทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย

5) เป็นปัจจัยในการจูงใจ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการทำงานเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ การจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย จึงเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างหนึ่งเป็นการจูงใจให้พนักงานอยากทำงานอย่างปลอดภัยมากขึ้น

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ

- สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ

โดย Heinrich H.W. เป็นผู้ทำการศึกษาวิจัย ถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจังในปี ค.ศ.1920 ซึ่งสาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญมี 3 ประการ คือ สาเหตุที่เกิดจากคน สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร และสาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา จนกระทั่งในปีค.ศ.1931 ได้มีการปฏิวัติแนว ความคิดเดิมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ โดยสรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุ

ออกเป็น 2 ประการคือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2544: 20-21)

- ทฤษฎีโดมิโนของอุบัติเหตุ (Domino Theory)

บิดาแห่งการป้องกันอุบัติเหตุของอเมริกา เฮนริช ได้สร้างทฤษฎีที่เป็นต้นตอของอุบัติเหตุว่าสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุมาจากความบกพร่องของคนบวกกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ รวมกันเกิดเป็นอุบัติเหตุ และส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บขึ้นในที่สุด

ตามทฤษฎีในแต่ละขั้นตอนเป็นเสมือนโดมิโนที่วางเรียงกันอยู่ 5 ตัว เมื่อตัวที่หนึ่งล้มก็จะทำให้ตัวอื่นล้มตามกันไปด้วยโดยที่ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย อุบัติเหตุ และตัวท้ายสุดคือ การบาดเจ็บหรือเสียหาย ดังนั้นหลักการป้องกันการบาดเจ็บหรือเสียหายตามทฤษฎีโดมิโน คือ การดึงเอาปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งออกไปโดยการกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งก็คือดึงโดมิโนตัวที่สามออก การบาดเจ็บหรือเสียหายก็จะไม่เกิดขึ้นนั่นเอง (สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2551: 11-12)

- ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001: 2542

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ได้นำระบบมาตรฐาน BS8800 : 1996 (Guide to Occupational Health and Safety Management System) มาเป็นแนวทางและอาศัยหลักการของระบบการจัดการตามอนุกรมมาตรฐาน ISO9001 และ ISO14001 ซึ่งรวมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเข้ากับระบบการจัดการขององค์กรที่สามารถใช้ได้กับองค์กรทั่วไปทุกขนาดและทุกสาขาอาชีพ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2549: 1-10)

โดยมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001: 2542) มีข้อกำหนดหลักที่ต้องปฏิบัติตามรูปภาพด้านล่าง ดังนี้



รูปภาพ 1 แสดงองค์ประกอบของมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001: 2542) (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2549: 1-10)

ขั้นตอนหลักในการจัดทำมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีดังนี้

การทบทวนสถานะเริ่มต้น องค์การจะต้องทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่กับข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และต้องทบทวนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลของทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งจะนำไปใช้ในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้บริหารสูงสุดขององค์การต้องกำหนดนโยบาย โดยจัดทำเป็นเอกสารพร้อมทั้งลงนามเพื่อแสดงเจตจำนงในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมายของนโยบาย และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตามนโยบาย ที่สำคัญต้องมีการทบทวนนโยบายเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายยังคงมีความเหมาะสมกับองค์การ

การวางแผน องค์การต้องจัดทำและปฏิบัติตามเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานในการชี้แจงอันตรายและการประเมินระดับความเสี่ยงทุกกิจกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานพร้อมทั้งต้องมีการทบทวนการประเมินความเสี่ยงในกรณีที่มีการดำเนินกิจกรรมใหม่หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรม องค์การต้องมีการชี้แจงและติดตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับองค์การในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พร้อมทั้งองค์การต้องมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องและเหมาะสม

การนำไปใช้และการปฏิบัติ องค์การต้องนำแผนงานที่กำหนดขึ้นมาปฏิบัติ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบ โครงการ และกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกระดับ พร้อมทั้งมีการแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์การตระหนักถึงการรับผิดชอบร่วมกันและนำไปสู่การร่วมมือ นำไปใช้และควบคุมการปฏิบัติให้มั่นใจว่ากิจกรรมที่ทำดำเนินไปด้วยความปลอดภัยและสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมสำหรับกรณีที่เกิดภาวะฉุกเฉินขึ้น โดยต้องมีการจัดทำและควบคุมเอกสารให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

การตรวจสอบและแก้ไข ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีการติดตามตรวจสอบ และวัดผลการปฏิบัติงาน โดยการตรวจประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่องของระบบและนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อทำการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวพร้อมกับบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

การทบทวนการจัดการ ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดให้มีการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จากผลการดำเนินงาน ผลการตรวจประเมิน รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และทำการกำหนดแผนงานเชิงป้องกัน

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศฤงคาร คล้ายแขก (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิ์ พรหมสุรภัทร (2549) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานขับรถไฟฟ้าบริษัทขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 92 ราย โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีทัศนคติต่อด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งทัศนคติต่อด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ธัญชนก เลิศศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติด้านความปลอดภัยในกระบวนการทำงานของพนักงาน บริษัทยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายผลิต และฝ่ายสตรี จำนวน 360 ราย โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องมากที่สุด คือ พนักงานที่ทำงานในจุดที่เสี่ยงอันตรายต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน รองลงมาคือ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน พนักงานมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในกระบวนการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในเรื่องลูกจ้างที่มีจิตสำนึกที่ดีต้องปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัยที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ และนายจ้างที่มีจิตสำนึกที่ดีต้องจัดทำขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยและแจ้งให้ลูกจ้างรับรู้ในทุกจุดอันตรายที่เกิดขึ้น และในด้านพฤติกรรมพนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในกระบวนการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแจ้งหัวหน้างานทราบเมื่อพบว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ชำรุด พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสาเหตุเบื้องต้นที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในบริษัท อันดับแรก คือ ความประมาท หรือ พฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน

ประวัติบริษัทบางกอกแกลีป แอนด์ คอสเมติก จำกัด

บริษัท บางกอกแกลีป แอนด์ คอสเมติก จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นโดยกลุ่มเกษตรกรซึ่งมีผู้ริเริ่มก่อตั้งจำนวน 3 คน ได้แก่ ภก.สุวิทย์ งามภูพันธ์, ภก.สมชัย พิสพพุทธาร และ ภก.สุภชัย สายบัว เพื่อดำเนินธุรกิจการผลิตยาและผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะประกอบการตามหลักการแห่งวิชาชีพ โดยระบบบริหารงานที่เป็นสากลภายใต้ปรัชญาของบริษัทที่ว่า

คุณภาพ คือ คุณค่าแห่งชีวิต

Quality means value of life

ปัจจุบันบริษัทได้มีการผลิตที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งมีนโยบายอย่างแน่วแน่ในอันที่จะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ โดยการกวดขันวิธปฏิบัติ การตรวจสอบการผลิตและตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งมาตรการบริหารอื่นๆ และระบบคุณภาพต่างๆ ของบริษัทซึ่งในปัจจุบันบริษัทได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO9001: 2000 ระบบมาตรฐาน มอก.18001: 2542 ระบบมาตรฐาน ISO 14001: 2004 และระบบมาตรฐาน มรท.8001: 2003 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานต่างๆ อันเป็นที่ยอมรับของสินค้าอื่นๆ เชื่อถือได้ในความปลอดภัยและให้คุณประโยชน์ ตลอดจนความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้บริโภค

บริษัทตั้งอยู่เลขที่ 48/1 หมู่ 5 ถนนหนองแข้เสา ตำบลน้ำพุ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

70000

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้นำด้านการผลิต

เป็นธุรกิจธรรมาภิบาล

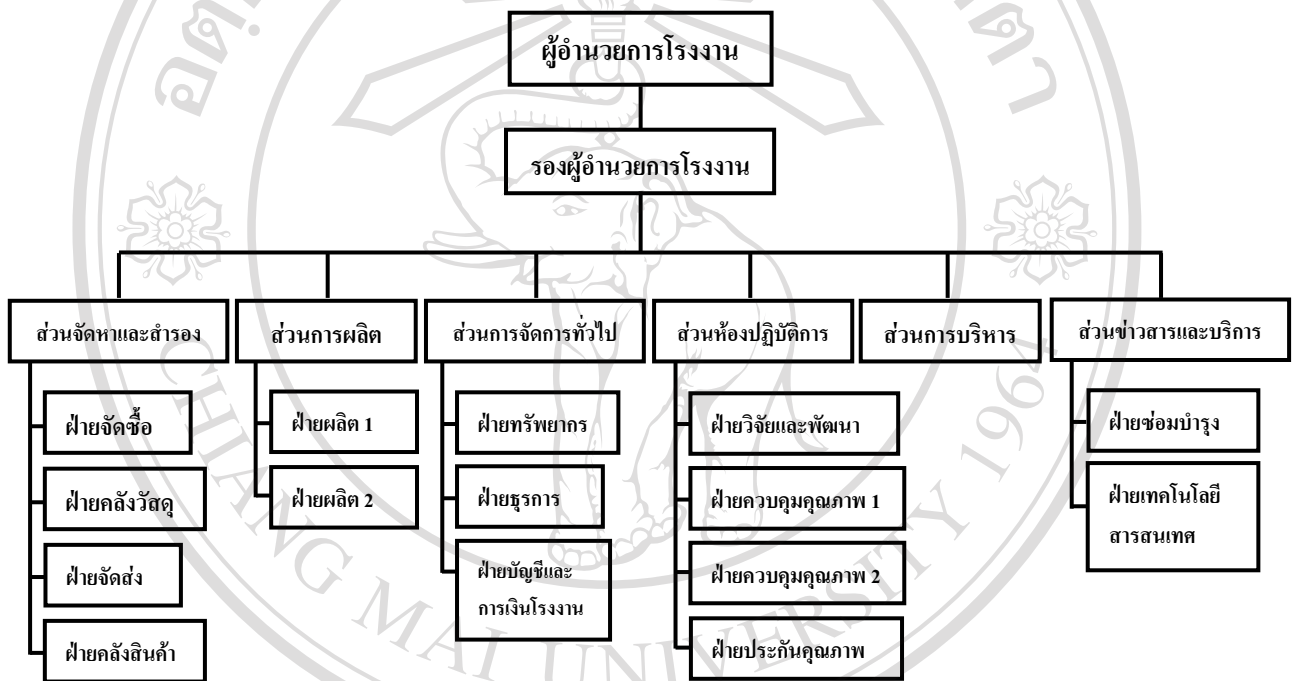
ส่งเสริมกิจการลูกค้า

รักษาประโยชน์ผู้บริโภค

นโยบายบริษัท (Policy)

1. นำระบบมาตรฐานการจัดการด้านต่างๆ มาใช้ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ยึดถือการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย ความต้องการของลูกค้า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นส่วนหนึ่งของการประกอบธุรกิจ
3. เสริมสร้างจิตสำนึกและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมต่อการดำเนินงาน

4. ประกันคุณภาพของสินค้าและบริการด้วยระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการบริหารจัดการด้านคุณภาพที่มั่นคง
5. การปฏิบัติการต้องเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยการป้องกันมลพิษ การจัดการของเสียและบำบัดน้ำเสีย
6. ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขโดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงของงาน และพื้นที่ และปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยมีอาชีวอนามัยที่ดี



รูปภาพ 2 แสดงผังโครงสร้างองค์การบริษัททางกอกแล็ป แอนด์ คอสเมติก จำกัด

(ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัททางกอกแล็ปแอนด์คอสเมติก จำกัด, ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2551)