

หน่วยที่ 7 พฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

พฤติกรรมมนุษย์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจ ความพอใจ ไม่พอใจ ความขยัน ความเกียจคร้าน ซึ่งไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่จะมีผลต่อการแสดงออกเป็นการเดิน การวิ่ง การกิน การนอน ฯลฯ และเป็นการแสดงออกให้บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ได้ โดยปฏิภริยานี้เป็นการแสดงออกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า เช่น ถ้าหิวก็ต้องกิน ถ้าง่วงก็ต้องนอน ต้องการติดต่อก็ต้องสื่อสารก็ต้องพูดคุย พอใจก็ยิ้ม ไม่พอใจก็หน้าบึ้งตึง ก้าวร้าว เป็นต้น สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์หรือสิ่งที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ มีดังนี้

1. **อุปนิสัยของบุคคล** คือสิ่งที่ได้รับการอบรมขัดเกลามาจากตัวแทนทางสังคม ได้แก่

1.1 **ความเชื่อ (Belief)** บุคคลเชื่อสิ่งใดจะปฏิบัติตามสิ่งที่เชื่อ เช่น เชื่อว่าปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย จะไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

1.2 **ค่านิยม (Value)** คือการที่บุคคลเห็นคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วยึดถือปฏิบัติตาม เช่น ค่านิยมของการขยันทำงาน การแต่งกายประณีต งดงาม

1.3 **อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา (Intelligence)** อารมณ์จิตใจดี เบิกบาน แจ่มใส มักมองโลกในแง่ดี จึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ยิ้มแย้ม หัวเราะในขณะที่อารมณ์ไม่ดีทำให้หน้าตาบึ้งตึง ไม่อยากพูดคุยกับใคร สติปัญญาของบุคคลก็เป็นตัวกำหนดให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ

2. **กระบวนการทางสังคม** ที่สำคัญ ได้แก่

2.1 **สิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นพฤติกรรม** เป็นตัวการสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความต้องการต่างๆ ความหิว กระจาย ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ค่ายกย่อง ชมเชยต่างๆ

2.2 **สถานการณ์ที่เกิดขึ้น** คือสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน เช่น อุบัติเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงงาน สารเคมีหกทั่วไหล ไฟไหม้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ประเภทพฤติกรรมแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

- **พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior)** ที่มองเห็นด้วยตาเปล่า เช่น การเดิน ขึ้น นอน นั่ง ร้องไห้ และมองไม่เห็นด้วยตาเปล่าต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การเต้นของหัวใจ การเต้นชีพจร ความดันโลหิต เป็นต้น

- **พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior)** ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนด้วยตาเปล่า เช่น ความรู้สึกตอบสนองสิ่งเร้า ด้วยอวัยวะสัมผัสต่างๆ ความจำ ความคิด การรับรู้ สามารถตรวจวัดด้วยเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบวัดความรู้ ความจำ แบบวัดพฤติกรรม ทักษะคิด การรับรู้ต่างๆ

พื้นฐานการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมมนุษย์เกิดได้จากสาเหตุที่สำคัญ 2 สาเหตุคือ

1. **พันธุกรรม (Heredity)** เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากบิดามารดาบรรพบุรุษที่เรียกว่า เป็นการสืบทอดทางสายเลือด คือถ่ายทอดโดยสายพันธุกรรมที่เรียกว่าโครโมโซม ยีนหรือดีเอ็นเอ บิดามารดามีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ส่วนมากลูกก็มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม โดยถ้าได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ตรงข้ามกับสัตว์ที่ถ่ายทอดได้โดยตรงเช่นนก กระจางทำรังไม่ได้สอนกันแต่สามารถทำได้

2. **สิ่งแวดล้อม (Environment)** คือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพที่เป็นธรรมชาติ คือมองเห็นสัมผัสได้ เช่นคน บ้าน ต้นไม้ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมคือจำเป็นไม่ได้เช่น กฎ ระเบียบทางสังคม ข้อบังคับ ประเพณี การอบรมสั่งสอนจากบิดามารดา ญาติพี่น้อง จะทำหน้าที่ขัดเกลากายทางสังคม บุคคลที่เพิ่งเข้าทำงานถ้าได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยก็จะทำงานได้ปลอดภัยยิ่งขึ้น

วงกลม พื้นฐานการเกิดพฤติกรรมมนุษย์

S – M – V – A – B S **ขั้นในสุดคือ Self** ตัวตนหรือบุคคล M **ขั้นถัดออกมา คือ Motivation** แรงจูงใจต่างๆ สิ่งเร้า

V = Value **ค่านิยม** สิ่งที่คุณค่าควรแก่การปฏิบัติ เช่นค่านิยมการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน A= **Attitude** **ทัศนคติ** เช่นทัศนคติการขยันทำงานเป็นสิ่งที่ดี B= **Behaviour** **คือพฤติกรรม** การแสดงออก **คือขั้นตอนสุดท้าย**

ระดับพฤติกรรมและการวัดพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม

1. **ระดับบุคคล (Individual Behavior)** หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลตามตัวตน เป็นพฤติกรรมเฉพาะของตนเองเช่น การเรียนรู้ รับรู้ ทักษะ แสดงออกเป็นบุคลิกภาพ เช่น การนั่ง นอน พุดคุย ติดต่อสื่อสาร ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดคือ

- 1.1 พันธุกรรม สติปัญญา สภาพร่างกาย
- 1.2 ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล
- 1.3 การรับรู้และทัศนคติ
- 1.4 ความต้องการแรงจูงใจ สิ่งเร้า
- 1.5 อิทธิพลของกลุ่ม

2. **พฤติกรรมระดับกลุ่ม (Group Behavior)** หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามเหตุผลความต้องการของบุคคลหรือกลุ่ม การรวมกลุ่มของบุคคลจะมี 2 ลักษณะคือ

กลุ่มปฐมภูมิ มีขนาดเล็ก 5-15 คน มีความใกล้ชิดสนิทสนมคุ้นเคยกันดี เช่นกลุ่มครอบครัว เพื่อนร่วมสถาบัน กลุ่มท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กลุ่ม 5 ส เพื่อความปลอดภัย

กลุ่มทุติยภูมิ จะมีขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้น สมาชิกมีบทบาทหน้าที่ไว้อยู่แล้วในกฎระเบียบของกลุ่ม เช่นกลุ่มผจญเพลิง กลุ่มพนักงานโรงงาน กลุ่มนายจ้างโรงงานน้ำตาล เป็นต้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมระดับกลุ่ม

- 2.1 **โครงสร้างกลุ่มและบทบาทหน้าที่ของสมาชิก** จำเป็นต้องมีผู้นำ(Leader) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน
- 2.2 **บรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่ม** เป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่ม มีระเบียบวินัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 2.3 **ขนาดของกลุ่ม** ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็ก ติดต่อกันได้เป็นอย่างดี สนับสนุนกลมเกลียวกันดี ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่ ปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มอาจจะไม่ทั่วถึง การทำงานเป็นแบบตัวใครตัวมัน ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กันมากนัก
- 2.4 **ความสามัคคีกันในกลุ่ม** มีความเป็นสมาชิกยาวนาน กิจกรรมดึงดูดใจของสมาชิก

3. **พฤติกรรมระดับสังคม** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่มาก จึงมีกฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน และมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันเดียวกัน เช่นสังคมเมือง สังคมเกษตร สังคมภูมิภาคต่างๆ สังคมประเทศต่างๆ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ในระดับสังคม คือ

- 3.1 **ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต** ได้แก่ลักษณะต่างๆ ทางภูมิศาสตร์ ความร้อน-ความเย็น สูง – ต่ำ ทางพื้นที่ เช่นบุคคลอยู่พื้นที่ราบจะมีนิสัยรักความสะดวกสบาย บุคคลที่อยู่พื้นที่สูงจะมีพฤติกรรมเข้มแข็ง อดทน สามารถทำงานหนักๆ ได้ดี
- 3.2 **กระบวนการขัดเกลาทางสังคม** เนื่องจากได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากตัวแทนต่างๆทางสังคม ทางสถาบันครอบครัวที่คล้ายกัน ทำให้เกิดการรวมตัวกันเป็นพฤติกรรมระดับสังคม

การวัดพฤติกรรม

1. การวัดพฤติกรรมโดยตรง การสังเกตให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และการสังเกตแบบธรรมชาติ
2. การวัดพฤติกรรมโดยอ้อม โดยการสอบถาม การสัมภาษณ์ การทำบันทึก การทดลอง

โดยสรุป การวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคคลทำให้ทราบผลลัพธ์ของการดำเนินการปรับพฤติกรรมเพื่อที่นักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะได้ดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์

การเรียนรู้และแรงจูงใจ

การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดการแสดงออกของบุคคลหรือพฤติกรรมซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ ทฤษฎีการเรียนรู้ มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น

1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไขสิ่งเร้า หรือแบบคลาสสิก นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย อีวาน พิ พาฟลอฟ ทำให้ได้รับรางวัลโนเบลใน ค.ศ. 1906 แนวคิดของทฤษฎีนี้คือการเรียนรู้ของสิ่งมีชีวิตนั้นเกิดจากการตอบสนองของสิ่งเร้าได้หลายชนิด การตอบสนองอย่างเดียวกันอาจมีสาเหตุมาจากสิ่งเร้าต่างกันหรือสิ่งเร้าหลายอย่าง ถ้าหากได้มีการวางเงื่อนไขอย่างถูกต้องเหมาะสม คือการทดลองให้อาหารกับสุนัข ผงเนื้อ เสี่ยงกระดิ่ง

นำหลักทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้กับพนักงาน เช่น การให้รางวัลชมเชย เงินตอบแทนมากขึ้นเมื่อพนักงานขยันทำงาน หรือปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ การวางเงื่อนไขแบบผลกรรม หรือ การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เบอร์ธา เอฟ สกินเนอร์ มีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลพวงอันสืบเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและแสดงออก ก็จะเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากผลของการกระทำหรือผลกรรม ที่เกิดกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลนั้นมีอัตรากระทำเพิ่มมากขึ้นที่เรียกว่าเป็นตัวเสริมแรง หรือมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลนั้นลดลงหรือหยุดพฤติกรรมที่เรียกว่าผลกรรมที่เป็นการลงโทษ โดยตัวลงโทษ ดังนี้

1.2.1 การเสริมแรง(Reinforcement) การเสริมแรงคือการทำให้พฤติกรรมนั้นเพิ่มความถี่ขึ้น เช่น ค่าตอบแทน รางวัล คำชมเชย ยกย่อง การเสริมแรงดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การเสริมแรงทางบวก เช่นผู้ที่ทำงานครบ 200,000 ชั่วโมงโดยไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน จะได้รับรางวัล
2. การเสริมแรงทางลบ เช่นพนักงานที่ทำงานด้วยความเกียจคร้านจะได้รับการว่ากล่าวตักเตือนหรือลดเงินเดือน

1.2.2 การลงโทษ(Punishment) เป็นการกระตุ้นสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ หรือการถอดถอนสิ่งเร้าที่พึงพอใจออกหลังจากบุคคลที่ได้แสดงพฤติกรรมออกมาแล้ว ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมดังกล่าวนั้นหยุดลง ดังนี้

1. การลงโทษทางบวก ให้สิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ เช่นเรียกมาตัดเตือน อบรม สั่งสอน ให้หยุดพฤติกรรมนั้น
2. การลงโทษทางลบ การถอดถอนสิ่งเร้าที่พึงพอใจออก เช่น พนักงานมาทำงานสายทำให้ถูกตัดเบี้ยขยันประจำเดือน (สิ่งเร้าที่พึงพอใจ) ผลก็คือพนักงานเลิกมาทำงานสาย เพราะต้องการได้รับเบี้ยขยันเหมือนเดิม เป็นต้น

แรงจูงใจ (Motives, Motivaion)

หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงผลักดันภายในของบุคคล และในขณะที่เดียวกันก็เป็นตัวกำกับให้บุคคลแสดงออกปรากฏให้เห็นชัดเจนเป็นพฤติกรรมทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่ตัวเองต้องการ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. การกระตุ้นหรือการปลุกเร้า ได้แก่ พลังที่จับหรือแรงผลักดันภายในของบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น บางครั้งก็ทำงานด้วยความกระตือรือร้น บางครั้งก็ทำงานด้วยความเฉื่อยชา

2. การกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรม เป็นทางเลือกหรือขั้นตอนการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่ต้องการ เช่น ถ้าต้องการทำงานให้ปราศจากอุบัติเหตุ ก็ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย (Work Procedure)

3. การกำหนดระดับของความมุ่งมั่น เช่น การดำเนินการด้านความปลอดภัยของฝ่ายผลิต ปีนี้ยังมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น แต่ด้วยความมุ่งมั่นของหัวหน้าฝ่ายผลิต เนื่องจากต้องการรางวัล คำชมเชย หรือความมีชื่อเสียง ดังนั้นจึงพยายามรณรงค์ลดอุบัติเหตุไม่ให้มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในฝ่ายผลิตของปีต่อไป

แรงจูงใจอาจมาจากแรงจูงใจภายใน ของตัวเอง เช่นการพิสูจน์ ศักยภาพของตนเอง หรือแรงจูงใจภายนอก โดยมีสิ่งล่อหรือสิ่งจูงใจภายนอก เช่น รางวัลชื่อเสียง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี เช่น **ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ อับบราฮัม มาสโลว์** จัดลำดับออกเป็น 5 ระดับ จากต่ำสุดถึงสูงสุด

ระดับที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ อาหาร น้ำ อากาศ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศเพื่อสืบต่อเผ่าพันธุ์

ระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง

ระดับที่ 3 ความต้องการความรัก การเป็นพวกเดียวกัน

ระดับที่ 4 ความต้องการมีคุณค่า ให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ ยกย่องในสังคม

ระดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

นักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และแรงจูงใจกับบุคคลในสถานประกอบการหรือโรงงานได้โดยพิจารณาในเรื่องสิ่งเร้าและการเสริมแรง โดยให้ตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้ากับบุคคลต่างๆ เช่น ระดับผู้บริหารมักต้องการเรื่องชื่อเสียงบริษัท การได้รับการยอมรับจากสังคม และผลกำไรเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ระดับพนักงานต้องการ รางวัล เบี้ยขยัน หรือคำยกย่องชมเชย พิจารณาให้เหมาะสมกับบุคลากรในทุกระดับของสถานประกอบการ

ค่านิยมและมนุษย์สัมพันธ์

ค่านิยม เป็นความนิยม ชื่นชม ความเชื่อของบุคคลว่าสิ่งเหล่านั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมแสดงออกต่างๆ ค่านิยมเกิดจากพันธุกรรมที่บุคคลได้รับจากบิดามารดา บรรพบุรุษตั้งแต่เป็นตัวอ่อนอยู่ในครรภ์มารดาและเมื่อเกิดเป็นทารกจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากผู้ปกครอง รวมทั้งได้รับการขัดเกลาจากสังคม สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้น

มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relationship) ความหมาย มนุษย์สัมพันธ์ เป็นคำรวมของคำว่ามนุษย์กับคำว่าความสัมพันธ์ เมื่อมารวมกันจึงหมายถึงความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มและในองค์กร เป็นรูปแบบการสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการประยุกต์ความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของมนุษย์ในสังคม ทำให้สามารถอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันในองค์กร หรือหน่วยงานยังผลให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่ต้องการ มีความสำคัญในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังนี้

- ทำให้เกิดความเข้าใจกันเป็นอย่างดี

- ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสะดวก
- ทำให้เกิดความคุ้นเคยและการยอมรับของบุคลากร
- ทำให้เกิดเครือข่ายในการทำงานร่วมกันของพนักงานในสถานประกอบการ

การสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ ต้องเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนี้

- ความแตกต่างทางเพศ
- ความแตกต่างของวัยวุฒิ
- ความแตกต่างทางด้านคุณวุฒิ
- ความแตกต่างทางด้านภูมิหลัง
- ความแตกต่างกันในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจสังคม

ความแตกต่างทั้งหมดเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอยู่ในสังคมส่วนรวม ในโรงงาน สถานประกอบการต่างๆ นักอาชีวอนามัยจะต้องยอมรับสภาพเป็นจริง เอาใจเขามาใส่ใจเรา เคารพและยอมรับสภาพความแตกต่าง แต่บางครั้งต้องปรับพฤติกรรมบางอย่างเพื่องานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อการทำงานร่วมกัน Team Work ติดต่อสื่อสารกันอย่างดี และบุคลากรทุกคนแสดงออกในพฤติกรรมที่เหมาะสม

พลังกลุ่มและการขัดเกลาทางสังคม

พลังกลุ่ม หมายถึง พลังที่เกิดจากการรวมตัวกันของสมาชิกของกลุ่ม ในสถานประกอบการเป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือหน่วยงานสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

หน่วยงานสำหรับนายจ้าง 1) สมาคมนายจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน 3 รายขึ้นไป จดทะเบียนเป็นสมาคม
 2) สหพันธ์นายจ้าง สมาคมนายจ้างรวมตัวกัน 2 สมาคมขึ้นไป มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย
 3) สภาองค์กรนายจ้าง รวมตัวกันของสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง จดทะเบียนเป็นสภาองค์กรนายจ้าง เป็นนิติบุคคล มีบทบาทโดยตรงกำหนดแนวทางดำเนินงานคุ้มครองรักษาสิทธิของนายจ้าง

หน่วยงานสำหรับลูกจ้าง 1) สหภาพแรงงาน รวมตัวกันของพนักงานในหน่วยงานเพื่อแสวงหา คุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงาน
 2) สหพันธ์แรงงาน สหภาพแรงงานที่นายจ้างคนเดียวกัน หรือประเภทกิจการเดียวกัน รวมตัวกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างและสหภาพแรงงาน
 3) สภาองค์กรลูกจ้าง เป็นหน่วยงานหรือองค์กรสูงสุดของผู้ใช้แรงงานจัดตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์

ลักษณะขององค์กรหรือกลุ่ม

- โครงสร้างสมาชิก มีโครงสร้างองค์กร เช่น ประธาน กรรมการ เหนียวญิก และมวลสมาชิก
- กำหนดเป้าประสงค์ ต้องการทำกิจกรรมอะไรบ้าง สามัคคีปรองดอง เพื่อให้เกิดพลังต่อรอง
- กฎระเบียบข้อบังคับ จะช่วยทำให้เกิดวินัย ทำงานร่วมกันโดยปกติสุข
- ปฏิบัติสัมพันธ์และเครือข่าย ต้องมีการทำงานร่วมกันกิจกรรมต่างๆ เกิดเป็นเครือข่าย
- การเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม ได้ทั้งปัจจัยภายในกลุ่ม ตำแหน่งต่าง ๆ และภายนอกกลุ่ม เช่น สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

วัตถุประสงค์ของพลังกลุ่ม

- เพื่อปกป้องหรือสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก
- เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของสมาชิก
- เพื่อสร้างเครือข่ายให้แก่สมาชิก
- เพื่อเป็นการสร้างลักษณะเฉพาะของวิชาชีพ เช่นชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยภาคตะวันออก

การพัฒนาพลังกลุ่มในโรงงานหรือสถานประกอบการ

- การทำงานเป็นทีม
- สนใจความสำเร็จของงาน
- มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการทำงาน
- ทำงานเป็นระบบ
- มุ่งเน้นการหาข้อเท็จจริง
- ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

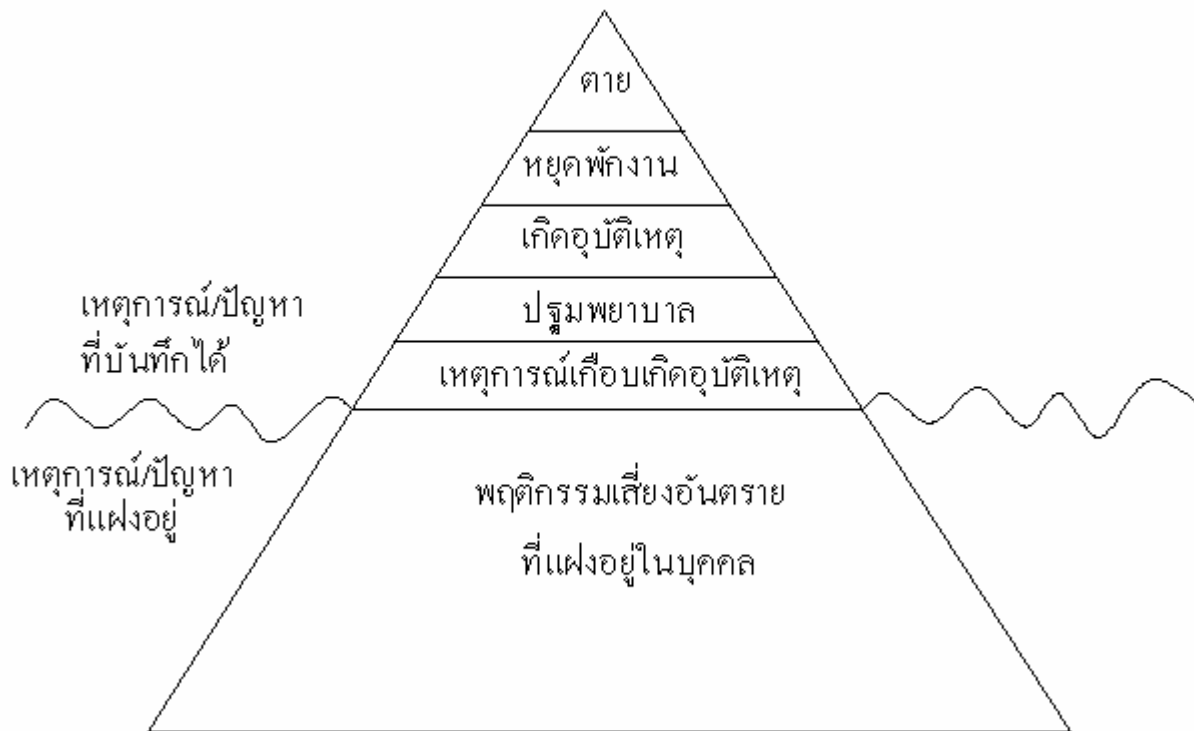
การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) หมายถึง กระบวนการสั่งสอน อบรม ทำให้บุคคลได้รับความรู้เกิดการรับรู้ พัฒนาเป็นทักษะความชำนาญ กลายเป็นบุคลิกภาพ อุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมได้อย่างปกติสุข หน่วยตัวแทนทางสังคมของการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน กลุ่มอาชีพ สื่อต่างๆ และการขัดเกลาทางสังคมนั้นเกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

พฤติกรรมมนุษย์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

1. ทฤษฎี ค่านิยม – ทักษะ – พฤติกรรม (Value-Attitude-Behavior Theory) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมต่างๆที่บุคคลแสดงออกนั้นเป็นผลพวงมาจากค่านิยมของบุคคลทำให้เกิดทัศนคติหรือเจตคติว่าสมควรแก่การประพฤติปฏิบัติเป็นพฤติกรรมต่อไป ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นไปได้จริง

2. ทฤษฎีพฤติกรรมที่ องค์กรกำหนด (Theory of Planned Behavior) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับค่านิยมเช่นกันว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ แต่นอกจากค่านิยมแล้วยังมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) คือกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในสังคมหรือชุมชนที่อยู่ร่วมกันจะเป็นตัวช่วยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

นักวิชาการด้านความปลอดภัย ยอมรับว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นสาเหตุสำคัญของ สามเหลี่ยมความปลอดภัย หรือภูเขาน้ำแข็ง (Safety Triangle)



เปรียบเทียบภูเขาน้ำแข็งคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ปัญหาที่แอบแฝงอยู่มากกว่า ปัญหาของสามเหลี่ยมความปลอดภัยและวงจรอุบัติเหตุส่วนนั้นมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานดังนั้นจึงควรมีมาตรการจัดการด้านความปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุ เมื่อดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

1. วางแผนดำเนินการ - ฝึกอบรมการดำเนินการ - จัดทำแบบสังเกตพฤติกรรมความปลอดภัย - ฝึกอบรมการใช้แบบสังเกตพฤติกรรมให้กับผู้สังเกตการณ์
2. ทำการสังเกตและค้นหาสาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงหรือปัญหาความปลอดภัยต่างๆ โดยใช้แบบสังเกต บันทึกลง
3. วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นปัญหา อาจใช้วิธีวิเคราะห์ ABC Analysis คือ

A = เหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นก่อน (Antecedents)

B = พฤติกรรมเสี่ยงที่สังเกตเห็นได้ (Behavior)

C = ผลพวงพฤติกรรมในหัวข้อ A และ B (Consequence)

และได้แบ่งวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์พฤติกรรมเสี่ยงอันตราย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมที่ปลอดภัย

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อความปลอดภัย

4. จัดทำแผนเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัย
5. ดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

หลังจากดำเนินการทั้ง 6 ขั้นตอนแล้ว ควรมีการประเมินว่าปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยลดลง อุบัติเหตุลดลงหรือไม่
อย่างไร ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน