

การสร้างแรงจูงใจในงาน  
อาจใช้ขนม้ายและความ  
ปลอดภัย

## แรงจูงใจ

หมายถึง แรงผลักดันภายในที่ทำให้  
บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ และมี  
พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่  
ต้องการ



# ความสำคัญของ แรงจูงใจ



1 ความสำคัญต่อ  
องค์กร

2 ความสำคัญต่อ  
ผู้บริหาร

3 ความสำคัญต่อ  
บุคลากร

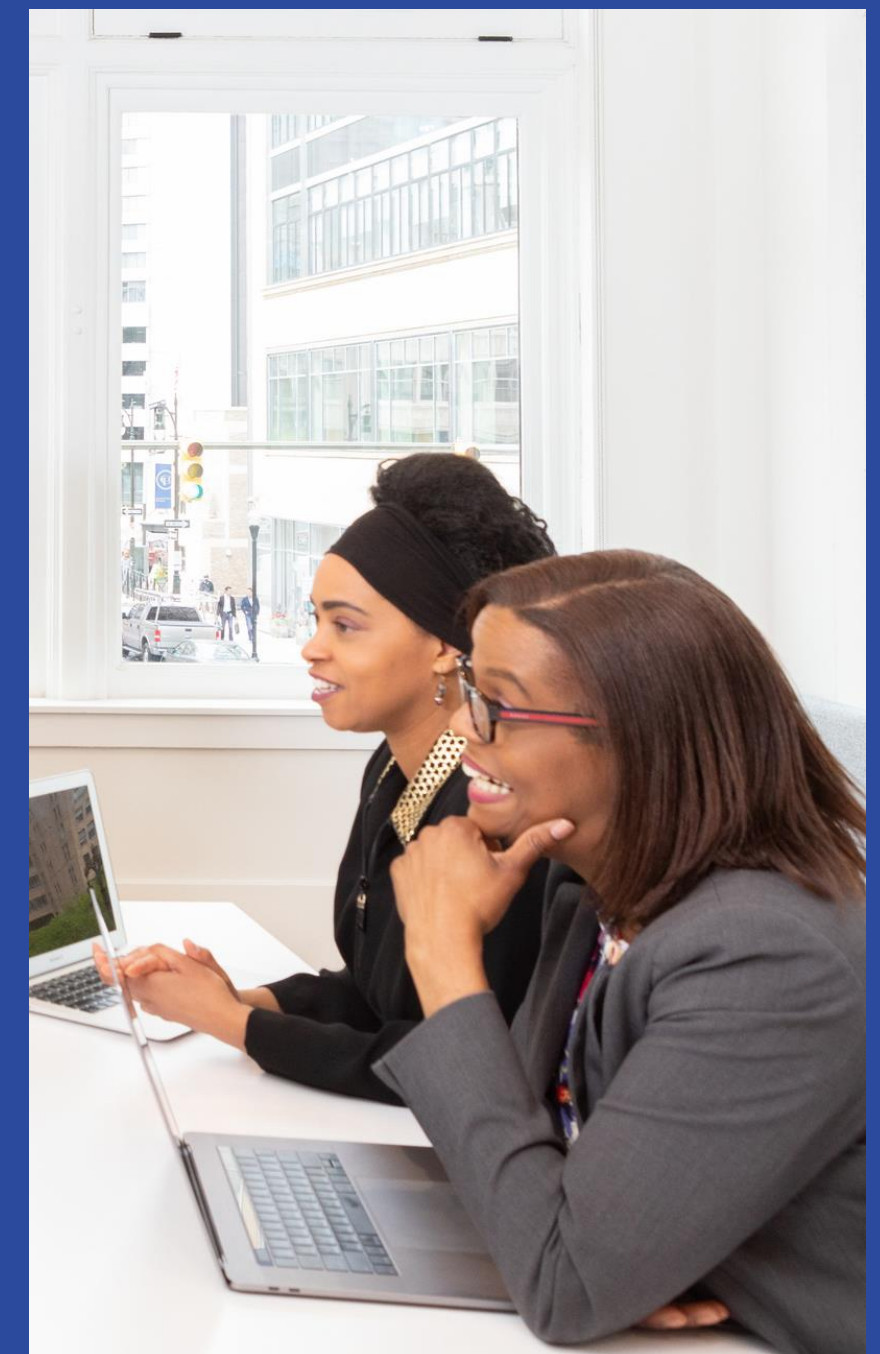
# 1 ความสำคัญต่อองค์กร

เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ



## 2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร

การสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การ  
นำหรืออำนวยความสะดวกของผู้บริหารที่จะทำ  
บุคลากรทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย  
ความเต็มใจและด้วยความพยายาม



### 3 ความสำคัญต่อบุคลากร

การมีแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยให้บุคลากร  
มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถ  
ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน



# ประเภทของแรงจูงใจ

1

## แรงจูงใจภายใน

เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก

2

## แรงจูงใจภายนอก

เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงประสงค์





# ความสำคัญของการสร้าง แรงจูงใจในงานอาสาสมัคร มัธยมและความปลอดภัย

- 1 ความสำคัญต่อสถานประกอบการ
- 2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร
- 3 ความสำคัญต่อนักอาสาสมัครและความปลอดภัย
- 4 ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

# 1

## ความสำคัญต่อสถาน ประกอบกิจการ

การที่บุคลากรทุกระดับมีแรงจูงใจที่จะทำงานด้านอาชีวอนามัยร่วมกันอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะทำให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานได้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ส่งผลให้สถานประกอบกิจการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆทางภาครัฐและเอกชนที่ทำธุรกิจร่วมกัน

# 2

## ความสำคัญต่อผู้บริหาร

เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลและค่าชดเชยการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีมูลค่าสูง ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนปรัชญาขององค์กรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรจะให้ความสำคัญและมาร่วมมือในโครงการความปลอดภัย จะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

# 3

## ความสำคัญต่อนักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

นักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง โดยการปรับมุมมองเกี่ยวกับตนเอง และงานให้เป็นที่ทางบวก เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง และพยายามสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น ให้มาเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

# 4

## ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจะมีความปลอดภัยและได้รับการปกป้องสุขภาพได้ดีที่สุด ต้องเกิดขึ้นภายใต้สถานประกอบกิจการที่ทุกคนรู้สึกว่าจะมีคนมีความรับผิดชอบต่อการปกป้องสุขภาพ ต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและเป็นอย่างดีต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมดังกล่าว

# ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจ

1

ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจที่เน้นความต้องการ

2

ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจที่เน้นกระบวนการ

3

ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจที่เน้นการเรียนรู้

# 1 ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจที่เน้น

## ความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์  
(Maslow's hierarchy of needs theory)

1 ความต้องการทางร่างกาย (PHYSIOLOGICAL  
NEEDS)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อ  
ความอยู่รอด

2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง  
(SECURITY OR SAFETY NEEDS)

เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทาง  
ร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการใน  
ระดับที่สูงขึ้นต่อไป



3

ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (AFFILIATION OR Acceptance needs)

เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์

4

ความต้องการการยกย่อง (ESTEEM NEEDS)

เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม

5

ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (SELF-ACTUALIZATION)

เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล



# ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (HERZBERG'S TWO-FACTOR THEORY OF MOTIVATION)

## ปัจจัยสูงใจ

เป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สนับสนุนให้ บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่พัฒนาทัศนคติเชิงบวก และการจูงใจที่แท้จริง



## ปัจจัยค้ำจุน

เป็นปัจจัยที่ดำรงรักษานุคลิกกรไว้ไม่ให้ออกจากงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เป็น ลักษณะของแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยประเภทนี้ หากได้รับก็เป็นความปกติไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้น



## ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (ALDERFER'S ERG THEORY)

### 1 ความต้องการความอยู่รอด (E-EXISTANCE NEEDS)

เป็นความต้องการพื้นฐานทาง ร่างกายของมนุษย์  
เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

### 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R-RELATEDNESS NEEDS)

เป็นความต้องการในเชิง มนุษยสัมพันธ์ ความ  
ต้องการเชิงสังคม ความผูกพัน การยอมรับ

### 3 ความต้องการความก้าวหน้า (G-GROWTH NEEDS)

เป็นความต้องการในระดับสูงของบุคคล และความ  
ต้องการความสำเร็จในชีวิต

# ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (THE NEED TO ACHIEVE THEORY)

ความต้องการความสำเร็จ (NEED FOR ACHIEVEMENT : NACH)

ความต้องการอำนาจ (NEED FOR POWER : NPOW)

ความต้องการความสัมพันธ์ (NEED FOR AFFILIATION : NAFF)

เป็นความต้องการที่จะทำงานที่มีความท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จ มีมาตรฐานในการทำงานสูง

เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม



# ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจที่เน้น กระบวนการ

## 1. ทฤษฎีความคาดหวัง

1.1 ความคาดหวังต่อความสามารถของตน เป็นความคาดหวังต่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ทำงานต่อผลลัพธ์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานดังกล่าว

1.3 คุณค่าของผลลัพธ์ ได้แก่ การที่บุคคลให้คุณค่ากับผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับจากการทำงานให้สำเร็จ

## ทฤษฎีความเสมอภาค

บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง และผลลัพธ์ของตนเอง J. STACY ADAMS กล่าวว่าบุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน



# ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย

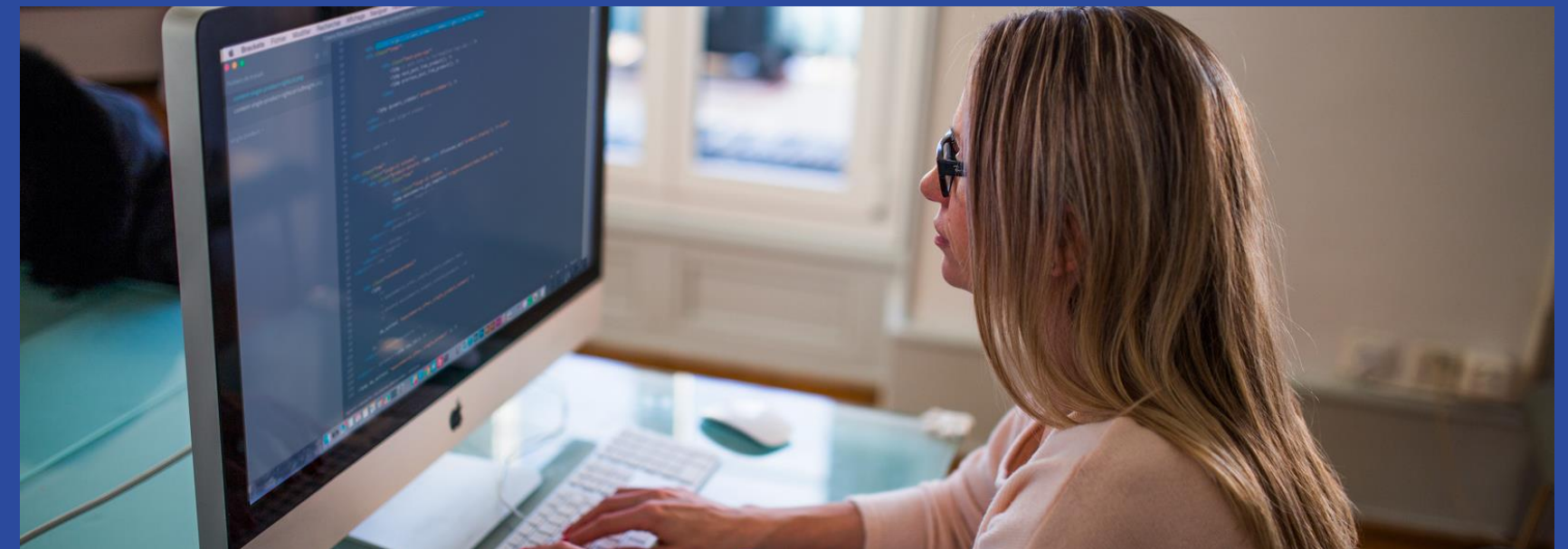
เป้าหมายที่ยากในระดับที่พอดี

จะทำให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าเป้าหมายที่  
ง่ายเกินไปเพราะต้องใช้ความพยายามที่จะต้องทำ  
ให้เป้าหมายสำเร็จ ก่อให้เกิดความท้าทายที่กระตุ้น  
ความอยากพัฒนาตัวเอง และเอาชนะเป้าหมายนั้น  
ไปได้



เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จมากกว่าเป้าหมายที่  
เลื่อนลอย หรือไม่มีเป้าหมายเลย ยิ่งเรามีเป้าหมาย  
ที่ชัดเจนเท่าไร เรายิ่งรู้ว่าต้องทำอะไรถึงจะทำ  
ให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ ดังนั้นทีมที่เห็นเป้าหมายที่  
ละเอียดเป็นภาพเดียวกันอย่างชัดเจน ก็จะทำให้มี  
แรงฮึดและรู้ว่าต้องทำงานอย่างไรเพื่อให้เป้าหมาย  
นั้นเกิดขึ้นจริงได้



# ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกัน

## การประเมินภัยคุกคาม (Threat Appraisal)

จะให้ความสำคัญกับแหล่งที่มา ของภัย  
คุกคามและองค์ประกอบ รวมถึงปัจจัยที่  
ส่งผลต่อการปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง  
พฤติกรรม

## การประเมินการเผชิญปัญหา (Coping Appraisal)

เน้นที่การตอบสนองที่ ป้องกันภัยคุกคามที่  
นำไปสู่การยอมรับปรับตัว (ADAPTIVE  
RESPONSE) เป็นการประเมินว่าบุคคล นั้น ๆ  
จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้หรือไม่

# ทฤษฎีและเทคนิคการจูงใจที่เน้นการเรียนรู้

1

## การเสริมแรงบวก (POSITIVE REINFORCEMENT)

เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ

2

## การเสริมแรงลบ (NEGATIVE OR AVOIDANCE REINFORCEMENT)

เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้  
พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำ  
โทษ



### 3 การลบพฤติกรรม (EXTINCTION)

เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรง เมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น

### 4 การทำโทษ (PUNISHMENT)

เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง





# ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

1. บุคคล (P)

2. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (B)

3. ผลที่ตามมาของพฤติกรรมมีบทบาทต่อกระบวนการเรียนรู้

4. ความคิดความเข้าใจ และความสนใจ

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในงานอาชีพอนามัย  
และความปลอดภัย



1 การสร้างแรงจูงใจ  
ตนเอง



2 การสร้างแรงจูงใจหัวหน้า  
งานและผู้ปฏิบัติงาน



3 การสร้างแรงจูงใจ  
ผู้บริหาร

# 1 การสร้างแรงจูงใจตนเอง

## 1.1 การตั้งเป้าหมายการทำงาน

โดยโยงเข้ากับความต้องการของตนเอง ด้วยการวิเคราะห์ความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองว่า ต้องการอะไร ความต้องการเหล่านี้จะกลายเป็นแรงจูงใจให้กับตนเองให้ทำงานด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความต้องการที่ตั้งไว้

## 1.2

การปรับมุมมองต่องานอาชีพ  
มัธยมและความปลอดภัยให้เป็นไป  
ทางบวก

โดยปรับเปลี่ยนว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อ  
ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และองค์กรโดยรวม เป็นงานที่  
ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องการความ  
เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งถ้าบุคคลคิดว่า งานนั้น  
สำคัญ ทำแล้วได้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่า และตนเองมี  
ความสามารถในการทำงานนั้นให้สำเร็จ จะส่งผลให้  
บุคคลมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ตั้งใจที่จะทำงานดังกล่าว

### 1.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานโครงการหรือ แผนงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร

ความสำคัญของโครงการและวัตถุประสงค์อันเป็นสิ่งจูงใจให้  
นักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีแรงจูงใจที่จะทำงานไป  
ในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

## 1.4 การสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลตนเอง

โดยการแบ่งเป้าหมายของงานออกเป็นเป้าหมายงานย่อย ๆ และตั้งรางวัลให้กับตนเองเมื่อเป้าหมายงานย่อยแต่ละขั้นบรรลุ ทั้งนี้การให้รางวัลกับตนเองเป็นแรงจูงใจที่สามารถทำได้เอง



## 2. การสร้างแรงจูงใจหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน

2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในโปรแกรมและกิจกรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความเป็นเจ้าของในเป้าหมายของกระบวนการดำเนินงาน ทำให้กลายเป็นแรงจูงใจที่จะดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้ประสบความสำเร็จมากกว่าการไม่มีส่วนร่วม



## 2.2 การฝึกอบรมหัวหน้างานและ ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย



การฝึกอบรมมีส่วนสำคัญที่ทำให้รับทราบข้อมูลความปลอดภัย และ  
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จะทำให้  
มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย  
อย่างถูกต้อง บุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว

## 2.3 การจัดการเกี่ยวกับผลของ พฤติกรรมความปลอดภัย

ผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจทางบวกหรือลบต่อการแสดงพฤติกรรมในครั้งต่อไป ดังนั้น นักอาชีพะอนามัยสามารถจูงใจให้หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นได้ด้วยแนวทาง 4 ประการต่อไปนี้



2.3.1

เพิ่มผลด้านบวกจากการกระทำ  
พฤติกรรมความปลอดภัย

2.3.2

ลดผลด้านลบที่เกิดจากการกระทำ  
พฤติกรรมความปลอดภัย

2.3.3

ลดผลด้านบวกจากการกระทำพฤติกรรม  
ที่เสี่ยง

2.3.4

เพิ่มผลด้านลบจากการกระทำพฤติกรรม  
ที่เสี่ยง



2.4 การเสริมแรงหรือการให้รางวัลที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย การเสริมแรงหรือให้รางวัลช่วยจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมความปลอดภัยได้ ตามแนวคิดทฤษฎีของการเสริมแรง ทั้งนี้หลักการเสริมแรงหรือให้รางวัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และช่วยให้งานด้านสุขภาพและความปลอดภัย

พัฒนาดีขึ้น



2.5 การใช้คำพูดที่ช่วยจูงใจผู้ปฏิบัติงานร่วมมือดำเนินงาน

เนื่องจากคำพูดที่พูดออกไปมีผลต่อจิตใจ โดยมีอิทธิพลในการหล่อหลอมความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ดังนั้นการเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมในโปรแกรมความปลอดภัยได้



## 2.6 การให้ผู้ปฏิบัติงานทำพันธสัญญาและทำให้เกิด ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน



จะกลายเป็นกลไกสำคัญภายในตัวบุคคลที่กำหนดทิศทางการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทุกคนในกลุ่มจะได้รับแรงผลักดันทั้งจากตนเองและกลุ่มในการที่จะปฏิบัติตามพันธสัญญาที่กำหนดไว้

## 2.7 การเสริมพลังให้กับผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน

การที่บุคคลจะมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างเข้มแข็งมีองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ การเสริมพลัง หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานแล้วหัวหน้างาน หรือการให้ร่วมตัดสินใจ ทำให้บุคคลมีความเชื่อว่า ตนสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้

## 3 การสร้างแรงจูงใจผู้บริหาร

### 3.1 การนำเสนอประโยชน์ที่สถานประกอบการ กิจการจะได้รับ

ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับเรื่องการเพิ่มผลผลิต เพิ่ม  
รายรับ เพิ่มกำไร และหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายที่ไม่ทำให้เกิด  
รายรับ ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องใช้กลวิธีการจูงใจให้  
ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญว่า การดำเนินงานด้าน  
สุขภาพและความปลอดภัยเป็นงานที่ช่วยลดรายจ่ายใน  
เรื่องการชดเชยจากการบาดเจ็บ

### 3.2 การนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์สถานที่ทำงาน

เพื่อให้มองเห็นภัยอันตรายหรือโอกาสเกิดภัยอันตรายในจุดต่าง ๆ ข้อมูลเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นถึงโอกาสเสี่ยงและความรุนแรงของปัญหาสุขภาพทำให้เกิดความตระหนักในความสำคัญและให้การสนับสนุนโปรแกรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยมากขึ้น

### 3.3 การนำเสนอผลการประเมินผลโปรแกรม

ควรมีการประเมินผลโปรแกรมความปลอดภัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอผู้บริหารเพื่อให้ทราบว่า อะไรเป็นวิกฤต โอกาส จุดแข็งและจุดอ่อนของหน่วยงานที่ควรได้รับการแก้ไขและการสนับสนุนจากองค์กรมากขึ้น

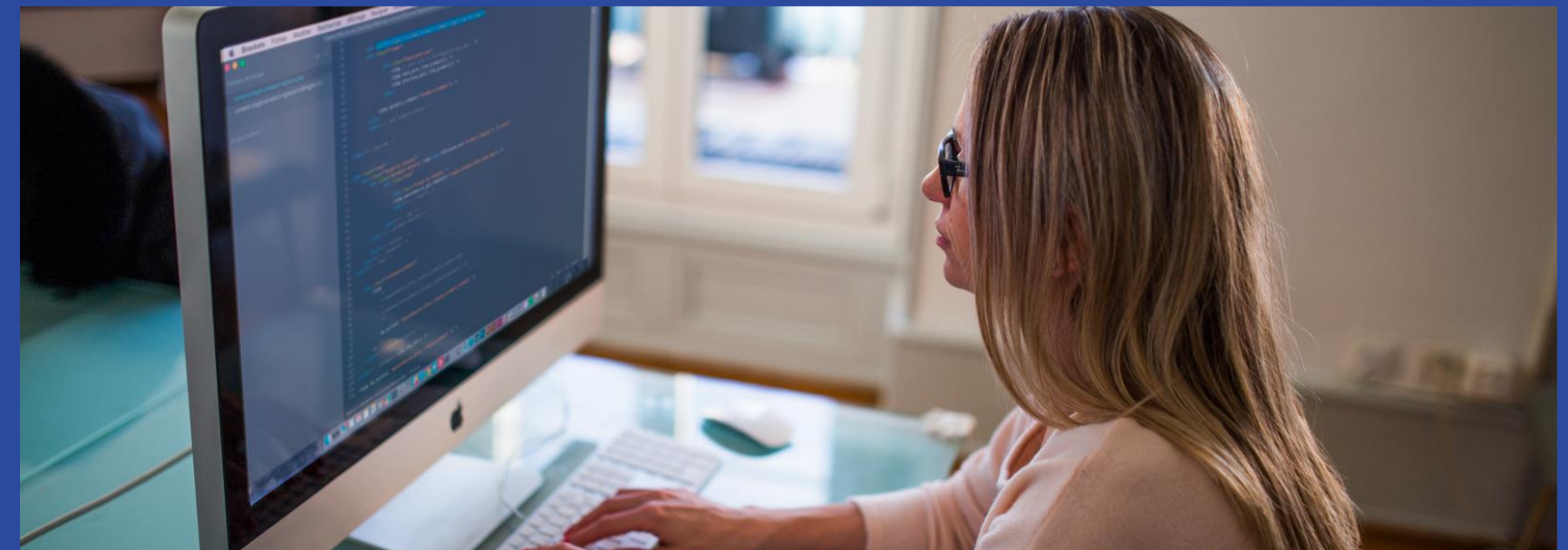
### 3.4 การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จะทำให้คณะกรรมการมีพลังในการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย สามารถกำหนดนโยบาย ผลักดันแผนงานโครงการ และให้การสนับสนุนทั่วไปกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัย



### 3.5 การให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่นายจ้างหรือผู้บริหารอยู่เสมอ

ด้วยการส่งรายงานของทีมให้แก่ผู้บริหารระดับสูง แต่ต้องหลีกเลี่ยงการรบกวนผู้บริหารในเรื่องเล็กน้อยที่ไม่จำเป็น



### 3.6

ขอการสนับสนุนจากนายจ้างหรือผู้บริหาร  
เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วม

โดยมีการขอข้อเสนอแนะหรือความกังวลเกี่ยวกับ  
กระบวนการทำงานจากผู้บริหารระดับต่างๆ แล้ว  
พยายามสร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อ  
โปรแกรมตรงทุกระดับในองค์กร

### 3.7

ทำการส่งเสริมประชาสัมพันธ์โปรแกรมด้าน  
ความปลอดภัย

โดยเฉพาะการให้นายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูงเป็น  
ตัวแทนขององค์กรที่ถูกนำเสนอหรือเป็นภาพอยู่ใน  
ข่าว จะเป็นการจูงใจให้เห็นว่า การกระทำดังกล่าว  
เป็นเรื่องสำคัญ ส่งผลดีต่อภาพพจน์ขององค์กรด้วย



3.8 ความพยายามขายความคิด  
เกี่ยวกับประโยชน์ของกระบวนการ  
ดำเนินงานหรือโปรแกรมด้านความ  
ปลอดภัย ให้ผู้บริหารระดับต่างๆได้  
มองเห็นและให้การสนับสนุนอย่าง  
ต่อเนื่อง

3.9 การเชิญให้นายจ้างหรือผู้บริหารไป  
เป็นประธานในการฝึกอบรมสัมมนาหรือ  
การจัดงานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ  
เพื่อให้นายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูง  
ได้รับทราบกระบวนการหรือกิจกรรมการ  
ดำเนินงาน ตลอดจนให้มีส่วนในการ  
สร้างพันธมิตรสัญญาทุกฝ่ายที่จะให้  
ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านความ  
ปลอดภัยต่อไป

**Q & A**

