

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้หลักพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกันและลดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมและการจูงใจ
2. ทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุ
3. ทฤษฎีพฤติกรรมความปลอดภัย
4. ข้อมูลพื้นที่ศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมและการจูงใจ

##### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

###### 1.1 ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ทุก ๆ สิ่งทีบุคคลทำซึ่งสามารถสังเกตได้โดยตรง หรืออาจอยู่ในรูปแบบของกระบวนการทางจิตใจ เช่น ความคิด ความรู้สึก และแรงขับที่เป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ไม่สามารถจะสังเกตได้โดยตรง (Allen and Santrock, 1993)

อรุณ รักธรรม ได้ให้นิยามของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การปฏิบัติ ซึ่ง บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงต่อบุคคลหนึ่ง หรือบุคคลอื่นในการที่ถูกต้อง หรือผิดไปจากบรรทัดฐานแห่ง ขนบธรรมเนียม หรือมารยาทของสังคม (อรุณ รักธรรม, 2524)

ลิขิต กาญจนารณ์ ให้ความหมายของพฤติกรรมว่าหมายถึง กิจกรรมใด ๆ ก็ตามของอินทรีย์ที่สังเกตได้โดยคนอื่นหรือโดยเครื่องมือของผู้ทดลอง เช่น เด็กรับประทานอาหาร ขี้จักรยาน พุด หัวเราะและร้องไห้ ซึ่งกริยาต่าง ๆ เหล่านี้กล่าวถึงพฤติกรรมทั้งสิ้น การสังเกตพฤติกรรมอาจทำได้โดยใช้เครื่องมือเข้าช่วย เช่น การใช้เครื่องตรวจคลื่นสมอง เป็นต้น (ลิขิต กาญจนารณ์, 2525)

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งทีบุคคลกระทำ แสดงออก ตอบสนอง หรือได้ตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งสามารถสังเกตได้ อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าจะการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกาย (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต, 2526)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและทางอ้อม ซึ่งสามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่โดยการใช้เครื่องมือทดลองหรือทดสอบ

### 1.2 ความหมายของพฤติกรรมการป้องกัน

Langlie ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการป้องกัน คือ กิจกรรมที่บุคคลกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อเจตนาในการป้องกันการเกิดโรค ป้องกันความพิการ รวมทั้ง การสืบค้นโรคขณะที่ยังไม่แสดงอาการของโรค (Langlie 1997 อ้างถึงใน อ่ำพา สุภาภา,2541))

Harris and Guten ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการป้องกัน (Protective Behavior) ไว้ว่าหมายถึง การกระทำของบุคคลที่ทำเป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้อง ส่งเสริมหรือคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพที่ดี (Harris and Guten, 1979)

ดังนั้น จากความหมายของพฤติกรรมการป้องกันดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติตนที่บ่งบอกถึงการป้องกันหรือไม่เสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

### 1.3 กระบวนการเกิดพฤติกรรม

กระบวนการเกิดพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 3 กระบวนการ (สุรพล พยอมแย้ม, 2545) ดังนี้คือ

1) กระบวนการรับรู้ (Perception Process) กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการรู้สึกกับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นด้วย

2) กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) กระบวนการนี้อาจเรียกไว้ว่า “กระบวนการทางปัญญา” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจดลวดจนนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาการจากการเรียนรู้ นั้น ๆ ด้วย การรับสัมผัสและการรู้สึกที่นำมาสู่การคิดและเข้าใจนี้เป็นระบบการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก และเป็นกระบวนการภายในทางจิตใจที่ยังมีอาจศึกษาและสรุปเป็นคำอธิบายอย่างเป็นหลักการที่ชัดเจนได้

3) กระบวนการแสดงออก (Spatial Behavior Process) หลักจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้และการคิดและเข้าใจแล้วบุคคลจะมีอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้ นั้น ๆ แต่ยังมีได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังคงเป็นพฤติกรรมภายในที่อยู่ภายใน (Covert Behavior) แต่เมื่อได้คิด และเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้บุคคลอื่นสังเกตได้เราจะเรียกว่า พฤติกรรมภายนอก (Over Behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคลนั้น เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง การแสดงออกมาเพียงบางส่วนของที่มีอยู่จริง เช่นนี้ จึงเรียกว่า Spatial Behavior

อย่างไรก็ตาม กระบวนการย่อยทั้ง 3 ขั้นตอนนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันหรือเป็นอิสระต่อกันได้ เพราะการเกิดพฤติกรรมแต่ละครั้งจะมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างมาก

#### 1.4 ประเภทของพฤติกรรม

สำหรับประเภทของพฤติกรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (ชัยพร วิชชาวุธ, 2517) ได้แก่

1) พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ โดยตรงจากประสาททั้ง 5 (ตา หู จมูก ปาก และผิวหนัง) ซึ่งสามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีก คือ

(1) พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรง ไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เช่น หัวเราะร้องไห้ อ้าปาก กระโดด เป็นต้น

(2) พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เช่น การเต้นของหัวใจฟังจากเครื่องฟังหัวใจที่ แพทย์ใช้ ความดันโลหิตสูงดูจากเครื่องวัดความดันโลหิต เป็นต้น

2) พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดย รู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ตาม โดยปกติผู้อื่นไม่อาจสังเกตเห็นพฤติกรรมประเภทนี้โดยตรงถ้าไม่บอก ไม่แสดงออกมาให้เป็นที่สังเกต พฤติกรรมภายในจึงเป็นเรื่องประสบการณ์ส่วนบุคคล (Private Experience) ตนเท่านั้นที่รู้ ตัวอย่างเช่น ความคิด ความจำ จินตนาการ ความฝัน และพฤติกรรมความรู้สึกต่าง ๆ เช่น กลัว หิว เสียใจ เจ็บ เป็นต้น ซึ่งถึงแม้ว่าจะไม่สามารถสังเกตได้ โดยตรงก็สามารถจะสังเกตได้โดยทางอ้อม เช่น การใช้แบบทดสอบหรือสังเกตจากพฤติกรรม ภายนอกที่เป็น การสรุปไปถึงพฤติกรรมภายใน ซึ่งพฤติกรรมภายในนั้นสามารถแบ่งได้ 2 ชนิด คือ

(1) พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว (Conscious Processes) เช่น หิว เหนื่อย ตื่นเต้น เจ็บปวด พฤติกรรมเหล่านี้เจ้าของพฤติกรรมรู้ตัวว่ามันเกิดและเจ้าของพฤติกรรมอาจจะควบคุมหรือเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ไม่แสดงออกซึ่งกิริยาอาการหรือสัญญาณใด ๆ

(2) พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Processes) พฤติกรรม บางอย่างเกิดขึ้นภายในโดยที่บางครั้งบุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว แต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคลผู้นั้น เช่น ความขลาด ความกล้า ความคิด ความสมหวัง ความปรารถนา ความสุขใจ เป็นต้น

#### 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรม

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow 1970, quoted in Drafke 2002) กล่าวว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนอง เสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป โดยความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ได้แบ่ง ออกเป็น 7 ชั้น ประกอบด้วย

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เสื้อผ้า ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สำหรับในด้านการทำงาน การตอบสนองความต้องการขั้นนี้จะอยู่ในรูปของการทดแทนด้วยเงิน ซึ่งคนงานก็จะนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายต่อไป



(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการอยากมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัยปราศจากอันตราย หลีกเสี่ยงจากการถูกเบียดเบียน ซึ่งความต้องการความปลอดภัยในสภาพการทำงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่ความปลอดภัยและมั่นคง มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีหลักประกันในการทำงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

(3) ความต้องการความรักหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belongingness & Love Needs) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการพบปะพูดคุย ต้องการในการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม ซึ่งบางคนรู้สึกว่าความต้องการในขั้นนี้มีความสำคัญมากกว่าความต้องการขั้นอื่น ๆ บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้จะมีพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การทำให้ตนรู้สึกว่าไม่ได้อยู่คนเดียว

(4) ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (The Esteem Needs) เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลเกี่ยวกับความมีคุณค่าในตนเอง ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในการทำงาน จะเป็นความต้องการการยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำและการได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน

(5) ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Needs to Know and Understand) เป็นความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ตนเองในข้อเท็จจริงต่าง ๆ การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่กำลังศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และอะไรเป็นสิ่งที่ได้จากความสัมพันธ์เหล่านั้น เช่น การศึกษาขั้นตอนการทำงาน สายการบังคับบัญชา สัญลักษณ์ต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน เป็นต้น

(6) ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการในเรื่องของ ความสวยงาม ความเป็นศิลปะ ความสะดวกสบาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความสบายใจและความพึงพอใจแก่บุคคล การตอบสนองความต้องการทางสุนทรียะที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบ การจัดทำสวนหย่อมเพื่อให้ที่ทำงานสวยงามร่มรื่น เป็นต้น

(7) ความต้องการความตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของตนในชีวิตว่าควรทำอะไรแล้ว ก็จะพยายามผลักดันชีวิตของตนไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่ ความสำเร็จขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจากความต้องการในขั้นอื่น ๆ เสียก่อน

จากแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ หากทราบว่าบุคคลทำงานมีความต้องการในขั้นใด เราสามารถสร้างหรือควบคุมพฤติกรรมของคนงานได้ตามลำดับขั้นของความต้องการ เช่น พนักงานเก็บขนขยะทำงานหนักเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว

ดังนั้น เขาจึงไม่ค่อยระมัดระวังต่อความปลอดภัยอันอาจจะเกิดขึ้นได้ในการทำงาน เนื่องจากสมาธิในการทำงานส่วนหนึ่งไปห่วงกับสิ่งที่เขาและครอบครัวต้องการ ซึ่งหากสามารถจัดสวัสดิการในด้านปัจจัยสี่ให้กับพนักงานเหล่านั้นได้ พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจและจะใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานลดลงได้ เป็นต้น

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก Herzberg (1959) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน 2 ประเภท คือ

(1) ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งปัจจัยตัวกระตุ้นคือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญงอกงามในตนเองและในอาชีพ ปัจจัยตัวกระตุ้นทำให้คนงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น การได้รับงานที่ท้าทายมาทำ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

(2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายของบริษัทและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หรือสวัสดิการ ต่าง ๆ ปัจจัยด้านสุขอนามัยมิได้เป็นสิ่งจูงใจคนงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงานได้

จากแนวคิดของเฮอส์เบอร์ก สามารถนำไปสู่การจัดปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นระบบงานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานและป้องกันมิให้เกิดปัญหา โดยการเปิดโอกาสให้คนงานที่ทำงานมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนอย่างสมบูรณ์

3) ทฤษฎี ของ Alderter (Alderter, 1972) แอลเดอร์เฟอร์ ได้วิจัยเพื่อทดสอบ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่า การตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตาม ลักษณะตามลำดับขั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการ คือ

(1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

(2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

(3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

4) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) สกินเนอร์ (Skinner 1971, อ้างถึงใน วิชาภรณ์ พนัส 2545) เชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้และขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ โดยอาศัยการตอบสนอง หากบุคคลมีประสบการณ์และได้รับการเสริมแรงที่ต่างกันย่อม มีความพึงพอใจที่ต่างกัน หากการเสริมแรงของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่คงที่ย่อมทำให้พฤติกรรมของบุคคล นั้นเปลี่ยนไปด้วย นอกจากนี้ เอ็ดเวิร์ด แอล ธอร์นไดค์ (Edward L.Thondike) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับการเสริมแรงว่า พฤติกรรมใดที่ทำให้ผู้กระทำได้รับผลที่ตนพอใจพฤติกรรมนั้นย่อมจะเกิดขึ้น อีก หากพฤติกรรมใดทำให้ผู้กระทำไม่ได้รับผลตามที่ตนพอใจ พฤติกรรมนั้นดูเหมือนจะไม่เกิดขึ้นอีก เช่น คนงานในสายการผลิตจำเป็นต้องใส่เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ ซึ่งคนงานจำนวนหนึ่งเห็นถึงความสำคัญของเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ประกอบกับ ได้รับคำชมจากหัวหน้างานถึงการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในการใส่เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ก็ทำให้คนงานนั้นมีความพอใจไม่คิดว่าเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นสิ่งเกินความจำเป็น เป็นต้น

5) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แบนดูรา (Bandura 1971 อ้างถึงใน สมพร สุทัศน์ย์ 2531 :76) เชื่อว่ามนุษย์จะเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ และ เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรม สิ่งที่มีมนุษย์เรียนรู้เหล่านี้ได้ กลายเป็นความเชื่อและความเชื่อมั่นที่มีอิทธิพลในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์เป็นอย่างมากจากการ เรียนรู้ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์สองเหตุการณ์ เมื่อมนุษย์พบกับเหตุการณ์หนึ่ง มนุษย์จะเกิดการ คาดหวังอีกเหตุการณ์หนึ่งได้ ในทำนองเดียวกันการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรม ทำให้เกิดคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมได้ เมื่อได้แสดงพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง ความหวังที่จะทำให้ มนุษย์ตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเพื่อให้ได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ เช่น การที่คนงาน เห็นช่างไฟฟ้าในโรงงานประสบอุบัติเหตุไฟฟ้าช็อตเนื่อง จากไม่ปิดสวิสต์เครื่องจักรขณะที่ทำการซ่อม บำรุงทำให้ได้รับบาดเจ็บต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล ซึ่งในเหตุการณ์นี้ทำให้ช่างไฟฟ้าคนอื่นและ คนงานได้เรียนรู้ถึงความประมาทของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เขาจึงระมัดระวังมากขึ้นในการต้องปิด สวิสต์เพื่อซ่อมบำรุงเครื่องจักรหรือใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า เป็นต้น

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 1) ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ธิดา สุขใจ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็น แรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานจะ



นำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ศิริพร จันทศรี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำการต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ชาญเดช วีรกุล (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจหรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่น และความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2) องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจ (จันทร์ ชุมเมืองปัก, 2546) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

(1) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีขนนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

- แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึทิวทางเพศ ความต้องการที่

เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภท ประกอบด้วย ประเภทที่ 1 คือ แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรือวังเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน และประเภทที่ 2 คือ แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากร่างกายนอกร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญาด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่าง เช่น อยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน ซึ่งแรงขับประเภทนี้ก็ได้ทั้งทางบวกและทางลบ

- ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment Concerning the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ ขึ้น

- สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็จะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

### 3) กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

คนมีความต้องการและเมื่อความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied Need) จะเกิดความตึงเครียด (Tension) ซึ่งความตึงเครียดนี้จะไปกระตุ้นแรงขับเพื่อหาวิธีการหรือหาพฤติกรรม (Search Behavior) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือทำให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งหากได้ความต้องการ (Satisfied Need) แล้วความตึงเครียดก็จะลดลง

เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงขับแล้ว จะเห็นว่าความต้องการจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยอื่น ๆ จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความต้องการขึ้น การจูงใจของมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการและความต้องการของเขายังไม่ได้รับการตอบสนอง เขาจะเกิดความเครียด เมื่อเกิดความเครียด บุคคลนั้นจะอยู่ไม่เป็นสุข เกิดแรงขับที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด โดยได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้ มโนภาพทางความคิด (ความรู้ความเข้าใจจากการรับรู้ การจำ การใช้ดุลยพินิจและอื่น ๆ) เพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งมีผลทำให้ความเครียดลดลงหรือหายไป กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำอย่างมีเป้าหมาย เรียกว่า การจูงใจ อย่างไรก็ตาม ถ้ามีความต้องการเกิดขึ้นโดยไม่มีแรงจูงใจ กระบวนการจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะความต้องการเป็นความอยากได้เท่านั้น ถึงไม่ได้ก็ไม่เป็นไร แต่เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการนั้นก็มีแรงจูงใจเกิดขึ้น ซึ่งอาจสรุปลักษณะของแรงจูงใจได้ดังนี้



- (1) แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
- (2) แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม
- (3) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา
- (4) แรงจูงใจจะเป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล
- (5) แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในเวลาที่ยื่นไป
- (6) แรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน บางครั้งแรงจูงใจชนิดเดียวกัน ทำให้พฤติกรรมที่

แสดง

(7) ออกมาแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน อาจจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเหมือนกันก็ได้ บางครั้งแรงจูงใจอาจจะอยู่ในรูปของการลอกเลียน หรือบางครั้งมีแรงจูงใจหลายอย่างผลักดันให้เกิดการกระทำซึ่งสามารถ

#### 4) ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

- ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

- เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

- ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

(2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

- เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

- ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

- บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

- เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

##### 5) หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรคจากการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรคจากการทำงาน (The protection motivation theory) มีขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1975 โดยโรเจอร์ส (Roger,1986) โดยเริ่มต้นจากการกระตุ้นให้เกิดความกลัว ทฤษฎีนี้มีส่วนประกอบร่วมระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (health belief model) และทฤษฎีความหวังในความสามารถของตนเอง (Self efficacy theory) นั่นคือ การรวมเอาปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ในภาพรวมของบุคคล ซึ่งการรับรู้จะเป็นตัวเชื่อมโยงที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม ต่อมาได้ถูกปรับปรุงแก้ไขและนำมาใช้ในปี ค.ศ.1983 ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรคจากการทำงานนี้ได้เน้นเกี่ยวกับการประเมินการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารในการเผยแพร่สื่อสาร การประเมินการรับรู้ที่มาจากสื่อกลางที่ทำให้เกิดความกลัว ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนของสื่อที่มากกระตุ้นและในการตรวจสอบการประเมินการรับรู้ของโรเจอร์ส ซึ่งได้กำหนดตัวแปรที่ทำให้บุคคลเกิดความกลัว 3 ตัวแปร คือ ความรุนแรงของโรคที่เกิดจากการทำงาน (Noxiousness) การรับรู้ต่อโอกาสของการเป็นโรคจากการทำงาน (Perceived probability) ความคาดหวังในประสิทธิผลของการตอบสนอง (Response efficacy)

ต่อมาแมดดุกซ์ และโรเจอร์สได้เพิ่มตัวแปรตัวที่ 4 คือ ความคาดหวังในความสามารถของตน (Self-efficacy expectancy) ซึ่งโรเจอร์สได้อธิบายว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติตามคำแนะนำนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลว่า บุคคลนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติตามคำแนะนำหรือไม่ การที่จะเกิดแรงจูงใจในการป้องกันโรคจากการทำงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องนั้น ลักษณะของแรงจูงใจจะไม่ทำให้เกิดอารมณ์กลัว แต่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจและยอมรับที่จะปฏิบัติตามเพื่อจะได้รับผลดีจากการปฏิบัติตามนั้นจากวิวัฒนาการของทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกันโรคจากการทำงานของโรเจอร์สได้พยายามปรับปรุงโดยนำตัวแปรทั้ง 4 คือ การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรคจากการทำงาน ความคาดหวังในประสิทธิผลของการตอบสนอง และความคาดหวังในความสามารถของตนเองมาสรุปเป็นกระบวนการรับรู้ 2 รูปแบบ คือ

(1) การประเมินอันตรายต่อสุขภาพ (Threat appraisal) ประกอบด้วย ตัวแปรการรับรู้ความรุนแรงและการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรคจากการทำงาน

(2) การเผชิญปัญหา (Coping appraisal) ประกอบด้วยความคาดหวังในประสิทธิผลของการตอบสนองและความคาดหวังในความสามารถของตน

อย่างไรก็ตาม กระบวนการดังกล่าว เกิดจากอิทธิพลของแหล่งข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งแวดล้อม การพูดชักชวน การเรียนรู้จากการสังเกต และลักษณะบุคลิกภาพ หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ

การประเมินอันตรายต่อสุขภาพจากการทำงาน ประกอบด้วยการรับรู้ 2 ลักษณะ คือ การรับรู้ในความรุนแรงและการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรคจากการทำงาน ซึ่งการรับรู้นี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม อีกทั้งอาจส่งผลให้บุคคลเกิดการปรับตัวตอบสนองหรือเกิดพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ และอาจเกิดการปรับตัวตอบสนองหรืออาจเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็คือ ความพึงพอใจในตนเอง (Intrinsic rewards) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic rewards)

การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนี้เป็นเป้าหมายของทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรค ซึ่งแบ่งการแสดงพฤติกรรมออกเป็น 3 แนวทาง คือ

(1) พฤติกรรมเดี่ยว (Single action) เป็นพฤติกรรมเฉพาะเจาะจงซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาชัดเจนและสามารถวัดได้

(2) พฤติกรรมที่เกิดซ้ำ (Repeated action) เป็นพฤติกรรมเดี่ยวที่เกิดขึ้นซ้ำกันหลายๆ ครั้ง ซึ่งอาจอยู่ในพฤติกรรมกลุ่มเดียวกันหรือต่างกลุ่มกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการกระทำนั้น

(3) พฤติกรรมกลุ่ม (Multiple action) เป็นพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมเดี่ยวและพฤติกรรมที่เกิดซ้ำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างรวมกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม ดังนั้น จึงไม่สามารถสังเกตกลุ่มพฤติกรรมได้โดยตรง แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมเดี่ยวหลายๆ พฤติกรรมที่รวมกัน

ในการทำให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นเกิดจากการนำองค์ประกอบบางส่วนของแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงาน (Health belief model) ได้แก่ การรับรู้ความรุนแรงและการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรคจากการทำงานมาใช้เป็น

ตัวแปรของกระบวนการรับรู้การประเมินอันตรายต่อสุขภาพและการนำทฤษฎีความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (self efficacy theory) มาใช้เป็นตัวแปรของกระบวนการรับรู้การประเมินการเผชิญปัญหา ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันในทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อการป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานของโรเจอร์ส ซึ่งกระบวนการทั้ง 2 รูปแบบนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการป้องกันต่อไป ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อการป้องกันโรคจากการทำงานของโรเจอร์ส ประกอบด้วย



- (1) การประเมินอันตรายต่อสุขภาพ (Threat appraisal) ประกอบด้วย
  - การรับรู้ความรุนแรงของอันตรายจากการทำงาน (Noxiousness)
  - การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรคจากการทำงาน (Perceived probability)
- (2) การประเมินการเผชิญปัญหา (Coping appraisal) ประกอบด้วย
  - ความคาดหวังในประสิทธิผลของการตอบสนอง (Response efficacy)
  - ความคาดหวังในความสามารถของตน (Self-efficacy)

## 2.2 ทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุ

อุบัติเหตุ หมายถึง ภัยอันตราย จากการขาดความสำนึกของความปลอดภัยเกิดขึ้นโดยไม่เจตนากระทำ แต่อาจกระทำ โดยประมาท เลินเล่อ ขาดความรู้ ไม่มีสติควบคุม รีบร้อน เหน็ดเหนื่อย และง่วงนอน (คณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ, 2553)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้คำจำกัดความของอุบัติเหตุ ไว้ว่า อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์อันไม่พึงปรารถนา ซึ่งผลของมันก่อให้เกิดอันตรายแก่ มนุษย์ ทาลายทรัพย์สิน หรือสร้างความเสียหายให้กับขบวนการผลิต

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัย ประกอบด้วย

### 1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino theory)

Heinrich, H.W. (Heinrich, 1959) กล่าวว่า อุบัติเหตุจากการทำงานที่เกิดขึ้นร้อยละ 88 เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts) ร้อยละ 10 เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) และร้อยละ 2 เกิดขึ้นจากสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ดังภาพที่ 2.1 เป็นโดมิโนของการเกิดอุบัติเหตุซึ่งมีทั้งหมด 5 ตัว ได้แก่

1.1 ภูมิหลังหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคล (Social Environment or Background) หมายถึง ความใจร้อน ตี้อารมณ์ ความโลภและลักษณะทางสันดานที่ไม่ต้องการอาจจะถูกถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษของแต่ละคนได้ ในขณะที่เดียวกันสภาพแวดล้อมก็อาจจะทำให้เกิดการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวขึ้นมาซึ่งอาจป็นมาในรูปแบบของการรับรู้ การศึกษา ดังนั้น พันธุกรรมและสภาพแวดล้อมจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดปกติหรือความบกพร่องส่วนบุคคล

1.2 ความบกพร่องของบุคคล (Defects of Person) หมายถึง การที่มีคุณลักษณะทางสันดานและความประพฤติที่ไม่ดี อาจกลายเป็นบุคคลที่ชอบละเลย ไม่สนใจต่อหลักปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ซึ่งจะทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยขึ้นมา

1.3 การกระทำและ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts / Unsafe Conditions) ตัวอย่างเช่น การยืนอยู่ใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การสตาร์ทเครื่องจักรโดยขาดการตรวจสอบที่ดี การชอบวิ่งในสถานที่ทำงาน การถอดเครื่องกำบังป้องกันภัยออกจากเครื่องจักร ๆ ล้วน

เป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัยอาจนำมาซึ่งอุบัติเหตุได้ รวมทั้ง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของเครื่องจักรและสภาพเป็นอันตรายอื่น ๆ เช่น เกียร์ที่ไม่มีฝาคครอบ แสงสว่างที่ไม่เพียงพอนับว่าเป็นสาเหตุโดยตรงของอุบัติเหตุ

1.4 อุบัติเหตุ (Accident) อุบัติเหตุ (Accident) หมายถึง เหตุการณ์ เช่น การหกล้ม ตกจากที่สูง เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่กระแทกหนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้นำมาซึ่งการบาดเจ็บ

1.5 การบาดเจ็บหรือความสูญเสีย (Injury/Damages) เช่น ขาหัก หัวแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด เป็นต้น การบาดเจ็บตามที่ยกตัวอย่างมาข้างต้นที่มีผลโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ



ที่มา : ดัดแปลงจากเฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2540)

## ภาพที่ 2.1 ลำดับการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน

จากทฤษฎีโดมิโน จะเห็นได้ว่าการเกิดอุบัติเหตุเป็นผลทำให้เกิดการบาดเจ็บ เนื่องมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บตามทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich วิธีที่ดีที่สุด คือ ตัวโดมิโนตัวกลาง ได้แก่ การกระทำและ/หรือ สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยความสัมพันธ์ของตัวโดมิโนต่าง ๆ โดยเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย

## 2. ทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อน (Multiple Causation Theory)

แม้ว่าทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich จะใช้ป้องกันแก้ไขการเกิดอุบัติเหตุได้ แต่ความถี่และความรุนแรงยังไม่เป็นศูนย์ การมองอุบัติเหตุยังไม่ครอบคลุมลึกลงไปถึงสาเหตุที่แท้จริงต่างๆ จึงทำได้เพียงการแก้ไขสภาพการกระทำของคน ดังนั้น จึงมีการเสนอทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อนของ แดน ปีเตอร์สัน (Dan Peterson, 1971) ซึ่งกล่าวไว้ว่า อุบัติเหตุย่อมเกิดขึ้นได้จากเหตุต่างๆ หลายอย่างซึ่งอยู่เบื้องหลัง และสาเหตุต่างๆ เหล่านี้รวมกันมากเข้าก็ย่อมทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ นอกจากนั้น ยังได้เสนอว่าไม่ควรแก้ไขสภาพและการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเท่านั้น จะต้องคิดแก้ไขเบื้องหลังของสิ่ง

เหล่านั้ น นอกจากนั้น ยังแสดงให้เห้ นว่าสภาพและการกระทำเป็นเพียงอาการที่ปรากฏให้เห้ นได้จาก ความบกพร่องของระบบการทำงาน แต่ความบกพร่องหรือสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ คือ การบริหารและการจัดการ ตัวอย่างเช่น อุบัติเหตุเกิดจากการตกบันไดของอาคารเรียนที่โรงเรียน หากเป็นการสอบสวนอุบัติเหตุตามแนวของทฤษฎีโดมิโนก็คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย คือ การใช้บันไดที่มีชั้นบันไดชำรุด สภาพไม่ปลอดภัย คือ บันไดที่มีชั้นชำรุด และข้อเสนอแนะในการแก้ไข คือ กำจัดบันไดชั้นชำรุด ไม่นำมาใช้อีก แต่ถ้าเป็นทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อน อาจมีการวิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุ โดยใช้คำถามว่า ทำไมไม่มีการตรวจบันไดที่ชำรุดในขณะที่มีการตรวจปกติ ทำไมยังปล่อยให้มีการใช้บันไดนี้ หรือคนที่ตกบันไดหรือผู้ที่ได้รับอุบัติเหตุไม่รู้หรือไม่ว่าเขาไม่ควรใช้บันไดนี้ ซึ่งเมื่อได้มีการพิจารณาอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทำให้ทราบถึงความบกพร่องต่างๆ ที่ทำให้เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ นั้น แล้ว ควรสรุปว่าควรแก้ไขคือ ควรปรับปรุงการตรวจความปลอดภัย หรือควรกำหนดงานความรับผิดชอบให้ชัดเจนเป็นต้น ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อนนั้น เน้นการป้องกันอุบัติเหตุโดยการบริหารจัดการ โดยจัดให้มีองค์การความปลอดภัย

### 3. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย

ทฤษฎีความปลอดภัยของบ็อบ ฟิ เรนซ์ (Firenze system model,1920) ได้อธิบายว่าสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวกันองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย

3.1 คน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละชั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้นในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดีถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

3.2 เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ย่อมทำให้กลไก ของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

3.3 สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้



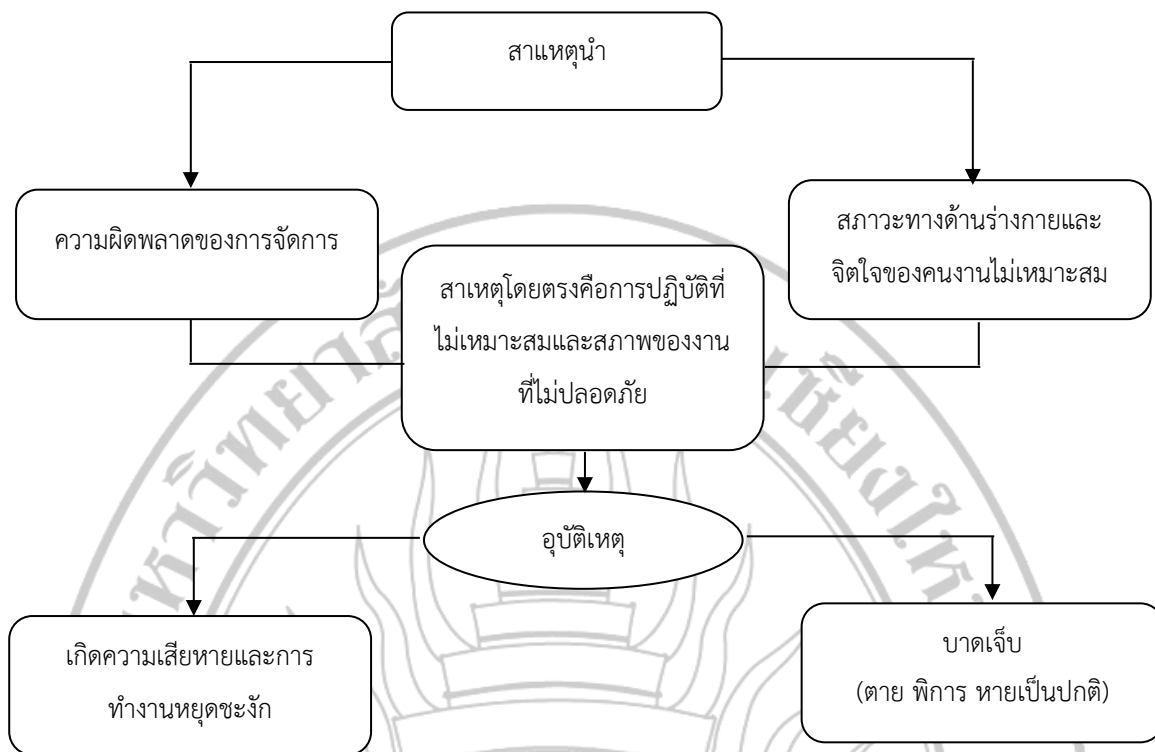
#### 4. การบาดเจ็บจากการทำงาน (Occupational injury)

การบาดเจ็บจากการทำงาน (International Labour Organization, 1996) หมายถึง อุบัติภัยจากการทำงานทำให้มีการตาย การบาดเจ็บหรือเกิดโรคร้าย โดยการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นผลของการเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เครื่องจักรที่มีสภาพชำรุด การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของผู้ทำงาน ซึ่งนำไปสู่การบาดเจ็บจากการทำงาน ทั้งนี้ สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (วิทยา อยู่สุข, 2542) มาจาก 2 สาเหตุหลักคือ

4.1 สภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) หมายถึง สภาพของโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องจักร สภาพกระบวนการผลิต เครื่องยนต์ อุปกรณ์การผลิตไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ ส่งผลทำให้ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องต้องเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การตาย

4.2 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของคนที่มีผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับตนเองและผู้อื่น เช่น การทำงานที่ขาดความรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง การไม่ใช้เครื่องป้องกันอันตรายหรือเครื่องกั้นของเครื่องจักรที่จัดไว้ให้ การยกของด้วยท่าทางหรือวิธีการที่ผิดจากธรรมชาติจนเกิดอันตรายต่อร่างกาย เช่น กระจกหลังหักหรือเมื่อย่ำการใช้เครื่องมือไม่ถูกต้องกับลักษณะของงานที่ทำแม้ว่าจะมีเครื่องมือที่ถูกต้องให้เลือกใช้ได้เหมาะสม การเคลื่อนไหวที่เกิดอันตราย เช่น การเดิน วิ่ง การกระโดด การก้าว การปีนป่าย การหยอกล้อหรือล้อเล่นในระหว่างการทำงาน ทำให้เกิดการลื่นหกล้ม เป็นต้น

สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นนอกจากมีสาเหตุโดยตรงดังกล่าวแล้ว อาจมีสาเหตุร่วมหรือเหตุจูงใจที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุด้วย เช่น สภาพร่างกายของบุคคล ความเมื่อยล้า สภาพร่างกายมาเหมาะสมกับการทำงาน สภาพจิตใจของบุคคล การตอบสนอง ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการเกิดอุบัติเหตุ

ที่มา : วิทยา อยู่สุข, 2542

## 5. การจำแนกการบาดเจ็บตามผลกระทบที่เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO, 1998) ได้จำแนกการบาดเจ็บตามผลกระทบที่เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดังต่อไปนี้

5.1 การบาดเจ็บที่ผิวหนังภายนอกบาดแผลไม่ลึกและเป็นแผลเปิด (Superficial injuries and open wounds) โดยการบาดเจ็บภายนอกรวมถึงรอยถลอกตื้น ๆ ผิวหนังพุพอง ที่ไม่ได้เกิดจากความร้อน บาดแผลฟกช้ำ บาดแผลที่เกิดจากการถูของแหลมทิ่มตาโดยไม่เป็นแผลขนาดใหญ่ บาดแผลเปิดเป็นแผลที่เกิดจากการถูของมีคมตัดบาดก่อให้เกิดแผลฉีกขาดแผลฟกช้ำซึ่งมีวัสดุหรือสิ่งแปลกปลอมแทรกผ่านและแผลที่เกิดจากสัตว์ต่าง ๆ กัด

5.2 กระดูกหัก (Fracture) โดยมีการหักของกระดูกในลักษณะเป็นบาดแผลเปิดหรือปิดรวมถึงการหักของกระดูกในลักษณะอื่นๆ เช่น การหักเคลื่อนจากตำแหน่งเดิม เป็นต้น

5.3 กระดูกเคลื่อน ข้อเคล็ดและเกิดความตึงตัวของกล้ามเนื้อ (Dislocation sprains and strains) รวมถึงการฉีกขาดเคล็ดตึงของกล้ามเนื้อหรือมีการแตกร้าวของกระดูกและข้อมีการหลุดและฉีกขาดของข้อต่อและเส้นเอ็น

5.4 การถูกตัดอวัยวะ (Traumatic amputations)

5.5 บาดแผลจากการกระทบกระเทือนและบาดเจ็บภายใน (Concussion and internal organ injuries) รวมถึง การได้รับบาดเจ็บจากแรงระเบิดแผลฟกช้ำจากการกระทบกระเทือนอย่างรุนแรง บาดแผลฉีกขาด บาดแผลห้อยเลือดหรือมีเลือดคั่งอยู่ภายใน การถูกแทง การแตกหรือการฉีกขาดของอวัยวะภายใน

5.6 บาดแผลไฟไหม้ การกัดกร่อน น้ำร้อนหรือของเหลวร้อนลวก และบาดแผลจากถูกน้ำแข็งหรือความเย็นจัดกัด (Burns corrosion and frostbite) โดยบาดแผลไฟไหม้เกิดจากการถูกกระแสไฟฟ้าจากเครื่องมือหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าดูดหรือช็อต การถูกสัมผัสโดยเปลวอากาศหรือก๊าซที่มีความร้อน วัตถุสิ่งของที่มีความร้อน แสงแดด และรังสีต่าง ๆ รวมถึงบาดแผลไหม้จากการกัดกร่อนของสารเคมี

5.7 การได้รับพิษอย่างเฉียบพลัน (acute poisoning) หมายถึงการได้รับสารพิษจากการฉีดเข้าร่างกายการรับประทาน การซึมผ่านทางผิวหนังหรือการรับสารพิษโดยการหายใจเข้าไป การกลืนน้ำกรดหรือสารพิษกัดกร่อน รวมไปถึงจนถึงการสัมผัสสัตว์ที่มีพิษ

5.8 การบาดเจ็บชนิดอื่น ๆ ที่สามารถระบุได้ (Other specified types of injury) ได้แก่ ปลกระทบจากรังสีต่าง ๆ ผลกระทบจากความร้อนหรือแสงแดด ผลกระทบจากแรงกดอากาศและแรงดัน การสลับ หมดสติ การหายใจไม่ออกเนื่องจากขาดออกซิเจน อาการหมดสติเนื่องจากตกใจเมื่อมีฟ้าผ่า ผลกระทบจากการถูกทารุนทางร่างกายและจิตใจ การจมน้ำผลกระทบจากเสียงและความสั่นสะเทือน ซึ่งรวมถึงการสูญเสียการได้ยินอย่างเฉียบพลัน ได้รับอันตรายจากกระแสไฟฟ้าและการบาดเจ็บชนิดอื่นๆ ที่สามารถระบุได้

5.9 การบาดเจ็บอื่น ๆ ที่ไม่สามารถระบุได้ (type of injury unspecified)

### 2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมปลอดภัย (Behavior Based Safety Theory : BBS)

Lotlikar, H. S. (2009) กล่าวว่า BBS เป็นวิธีการที่มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงความปลอดภัยโดยการบูรณาการหลักการของพฤติกรรมศาสตร์ คุณภาพ และการพัฒนาองค์กร เข้ากับการบริหารจัดการความปลอดภัย เพื่อลดการบาดเจ็บ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของพนักงานทุกคนเพื่อปรับปรุงลดทั้งกระบวนการ โดยใช้หลักการของพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรม เมื่อดำเนินการร่วมกับการบริหารจัดการและด้านวิศวกรรมแล้ว BBS จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบรรลุและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่ดี

Mettert, T. A. (2006) กล่าวว่า BBS คือการพัฒนาพฤติกรรมปลอดภัยอย่างเป็นระบบ โดยใช้จิตวิทยาพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน กระบวนการประกอบด้วย การอบรมผู้สังเกต การแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายการสำหรับสังเกตการณ์ การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต และมุ่งเน้นการแก้ไขที่พฤติกรรมเสี่ยงที่มีความถี่ในการเกิดขึ้นบ่อยครั้ง



Asten, C. V. (2011) กล่าวว่า BBS เป็นวิทยาศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา โดยมุ่งเน้นไปที่การกระทำของคน จากนั้นจึงวิเคราะห์ว่าทำไมจึงทำเช่นนั้น และประยุกต์ใช้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมนั้น

หลัก 7 ประการที่สำคัญในการดำเนินโปรแกรมพฤติกรรมพลอดภัยให้ประสบความสำเร็จคือ

1. ให้ความสนใจการปรับเปลี่ยน (Intervention) ไปยังพฤติกรรมที่สังเกต เพราะกระบวนการ BBS จะมุ่งเน้นไปที่บุคคลนั้นทำอะไร วิเคราะห์ว่าทำไมถึงทำเช่นนั้น และจากนั้นจึงใช้เทคนิคเพื่อเข้าสู่ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2. ศึกษาถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งจะทำความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3. การให้สิ่งเร้าและการจูงใจเพื่อให้เกิดผลที่ตามมาอย่างที่ต้องการ เป็นวิธีการประยุกต์ใช้ตามหลักของทฤษฎี ABC Model ในศึกษาพฤติกรรมของคนเพื่อพิจารณาให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงแสดงออกเช่นนั้นประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ A (Antecedents) คือสิ่งกระตุ้น หรือเหตุการณ์ที่เกิดก่อนที่จะแสดงพฤติกรรม B (Behaviors) คือ พฤติกรรมหรือการแสดงออก และ C(Consequences) คือ ผลลัพธ์ หรือผลที่ตามมาหลังจากแสดงพฤติกรรมแล้ว

4. ให้ความสนใจกับผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้น โดยการแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมซึ่ง BBS เป็นมาตรการในเชิงรุกที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการลดความเสี่ยงและป้องกันการบาดเจ็บ

5. ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยใช้ขั้นตอนตามวิธี DO IT นั่นคือ D (Define) ระบุพฤติกรรมเป้าหมายหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น O (Observe) สังเกต

เพื่อรวบรวมข้อมูล I (Intervene) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมาย และ T (Test) ทดสอบผลที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

6. ใช้หลักการทางทฤษฎีในการบูรณาการข้อมูลแบบไม่มีขีดจำกัด โดยการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสถานการณ์เฉพาะ หรือ ลักษณะภายในส่วนบุคคล ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยบนพื้นฐานทางทฤษฎีว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ทฤษฎีมักใช้เพื่อบูรณาการข้อมูลที่มาจากการสังเกตพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ

7. กำหนดวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยพิจารณาถึงความรู้สึกภายในและทัศนคติเนื่องจากความรู้สึกภายในหรือทัศนคติมีผลกระทบโดยตรงจากวิธีการที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

Cooper, M. D. (2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมพฤติกรรมพลอดภัยไว้ดังนี้

1. การบ่งชี้พฤติกรรมเสี่ยง (แหล่งข้อมูลจากบันทึกการบาดเจ็บและเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ)
2. การพัฒนารายการสังเกตที่เหมาะสม (ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การบาดเจ็บ)
3. การฝึกอบรมครอบคลุมทุกคน ทั้งผู้สังเกต ผู้ให้การสนับสนุน และผู้เข้าร่วมกิจกรรม
4. การประเมินพฤติกรรมปลอดภัยอย่างต่อเนื่องโดยการสังเกตพฤติกรรม
5. การให้มีการสื่อสารเพื่อสะท้อนผลลัพธ์อย่างไม่จำกัดช่องทาง ทั้งวิธีทางวาจา กราฟ และการเขียน

The Keil Centre (2000) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ดีที่มีการกำหนดพฤติกรรมปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย เนื่องจากเปอร์เซ็นต์ของการเกิดอุบัติเหตุเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับพฤติกรรมเสี่ยงที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานถูกเศษเหล็กกระเด็นเข้าตา เนื่องจากเขาไม่ได้สวมแว่นตานิรภัยขณะทำงานเจียร และปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินโปรแกรมประสบความสำเร็จ 3 ประการ คือ

1. การเริ่มต้นและดำเนินโปรแกรม โดยให้ทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มกระบวนการ รวมทั้งการปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับโปรแกรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้มีการกำหนดและพัฒนาโปรแกรมในรูปแบบที่เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรต้องการวัฒนธรรมและระบบการจัดการความปลอดภัยที่มีอยู่
2. การรักษาไว้ซึ่งโปรแกรม โดยต้องมีการจัดการอย่างยั่งยืนและผู้เชี่ยวชาญให้การสนับสนุนในการแก้ปัญหา มีการใช้หลายช่องทางการสื่อสารที่เป็นไปได้ ในการสะท้อนผลลัพธ์ไปยังพนักงาน และระดับบริหารให้คำมั่นสัญญาที่จะให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ช่วงเวลางานในการสังเกตพฤติกรรม
3. การจัดการในระดับโครงสร้างองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีความหนักแน่นและมีการบริหารตามมาตรฐานความปลอดภัยเป็นอย่างดีโดยการคัดเลือกพฤติกรรมต้องสอดคล้องตามเป้าหมายด้านการจัดการผลิต และเป็นเรื่องที่พนักงานต้องการปรับปรุงและให้มีการตัดสินใจตั้งแต่ช่วงแรกของการดำเนินโปรแกรมเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในการสังเกต ซึ่งเป็นระเบียบวินัยที่ทุกคนรับรู้

Lund, J. and Aaro, L. E. ได้แบ่งมาตรการในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านข้อความโน้มน้าวทางสื่อสารมวลชน เช่น แผ่นพับ หนังสือ ภาพยนตร์ โปสเตอร์ หรืออีเมล นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้คำปรึกษาแบบทางเดียว เช่น การให้คำปรึกษาเรื่องความปลอดภัยของรถยนต์ให้กับมารดาของเด็กแรกเกิด
2. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยวิธีการมากมาย โดยไม่ต้องใช้ตัวกลางอย่างทัศนคติ เช่น การฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกับการให้รางวัล เป็นต้น

3. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่เป็นปัจจัยแวดล้อม อาจถูกเปลี่ยนแปลงโดยกฎหมาย ข้อกำหนด โครงสร้าง และเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การปรับเปลี่ยนและความพร้อมของสินค้า

U.S. Department of Energy (2002) ได้กล่าวถึงข้อดีของการดำเนินโปรแกรมพฤติกรรมปลอดภัยประการแรกว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีโอกาสที่จะยกระดับด้านความปลอดภัยให้สูงขึ้นด้วยการส่งเสริม และดำเนินการเชิงรุก ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความถูกต้องทางสถิติ สร้างความเป็นเจ้าของ ความเชื่อถือ และความสามัคคีระหว่างทีม และพัฒนาโอกาสด้านความปลอดภัยของพนักงาน ประการที่สอง มีความสำคัญต่อวัฒนธรรมขององค์กร โดยที่โปรแกรมพฤติกรรมปลอดภัยจะช่วยให้ระดับผู้บริหารได้มีโอกาสในการพิสูจน์และแสดงให้เห็นถึงค่านิยมหลักขององค์กร

Ocon, R. and McFarlane, O. (2007) ได้ศึกษาถึงประโยชน์และส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านเทคนิคในเชิงวิศวกรรมศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาในการมีภาวะผู้นำและการจัดการด้านความปลอดภัย โดยได้มีการกล่าวถึงผลในเชิงบวกของการดำเนินโปรแกรมพฤติกรรมปลอดภัย ตอนหนึ่งไว้ดังนี้

1. ลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องทางการแพทย์ รวมถึงการฟื้นฟู
2. ให้พนักงานได้มีความรับผิดชอบหลักด้านความปลอดภัย
3. มุ่งเสริมแรงในเชิงบวก ที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบถาวร
4. การลดลงของการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน
5. การลดลงของการสอบสวนอุบัติเหตุในองค์กรและภาครัฐ
6. เพิ่มผลผลิตอันเนื่องมาจากการลดลงของการบาดเจ็บ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงาน

จากการเจ็บป่วย

## 2.4 ข้อมูลพื้นที่ศึกษา

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากแผนพัฒนาเทศบาลตำบลป่าสักสามารถสรุปข้อมูลของพื้นที่ศึกษาได้ดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไป

#### 1.1 ที่ตั้ง ขนาดพื้นที่ และจำนวนประชากร

ตั้งอยู่ตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีเนื้อที่ประมาณ 55.675 ตารางกิโลเมตรหรือ 34,796 ไร่ มีจำนวนประชากรในพื้นที่ 14,760 คน และมีจำนวนครัวเรือน 7,703 ครัวเรือน มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ จด เทศบาลตำบลเวียงยองและเทศบาลตำบลบ้านกลาง

ทิศใต้ จด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม

ทิศตะวันตก จด เทศบาลตำบลเวียงยอง



ทิศตะวันออก จด เทศบาลตำบลเวียงยองอาชีพ

## 1.2 สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าสักมีการประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม คือ การทำนา/ทำสวน/ทำไร่ คิดเป็นร้อยละ 47.57 ของจำนวนประชากรทั้งหมด รองลงมาประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป/ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 38.39 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 13.48 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ตามลำดับ

สำหรับสภาพทางสังคม เทศบาลตำบลป่าสักมีสถานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่จำนวน 8 แห่ง แบ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 5 แห่ง และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 แห่ง นอกจากนี้ ทุกชุมชนมีหอกระจายข่าวและที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน สำหรับข้อมูลด้านการสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล 1 แห่ง ทั้งนี้ ทึกคริวเรือนมีและใช้ส้วมราดน้ำ

ด้านของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เทศบาลฯ มีสถานีตำรวจ (ตู่ยามดอยติ) ที่ทำการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สถานีดับเพลิง และศูนย์รักษาความสงบเรียบร้อยตำบลป่าสัก อย่างละ 1 แห่ง

ด้านระบบบริการพื้นฐาน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าสักมีการคมนาคมเป็นถนนลาดยาง มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน รวมทั้ง มีระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ระบบโทรศัพท์ขั้นพื้นฐาน และระบบไปรษณีย์บริการครอบคลุมทั้ง 18 หมู่บ้าน

## 1.3 ลักษณะพื้นที่และลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดิน

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายอยู่ใกล้ย่านนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน และเป็นที่ตั้งของบริษัทในเครือสหพัฒนา อินเทอร์เน็ตดิ่ง จำกัด (มหาชน)

## 2. สถานการณ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอย

การจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลป่าสักมีจำนวนคนขับรถและพนักงานเก็บขนทั้งสิ้น 12 คน เทศบาลตำบลป่าสักมีรถเก็บขน จำนวน 3 คัน แบ่งเป็นรถแบบเต่าง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รถเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

พนักงานเก็บขยะมูลฝอยดำเนินการเก็บขยะมูลฝอยทุกวันจันทร์-วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 06.00 – 13.00 น. โดยกำหนดการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ตำบลป่าสักดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 กำหนดการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ทะเบียนรถ	วัน	พื้นที่ในการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอย	
		เที่ยวที่ 1	เที่ยวที่ 2
ทะเบียน 81 - 2333 ลำพูน (สีส้ม)	จันทร์	หมู่ที่ 10 บ้านหนองหลุม หมู่ที่ 8 บ้านห้วยม้าแก้ง และหมู่ที่ 16 บ้านทรายทอง	หมู่ที่ 10 บ้านหนองหลุม หมู่ที่ 8 บ้านห้วยม้าแก้ง และหมู่ที่ 16 บ้านทรายทอง
	อังคาร	หมู่ที่ 15 นิเวโฮมไอดี	เริ่มตั้งแต่ซีพี แรมมาเรื่อยๆ, อบจ., เวียงศิริ, เซเวนหน้าเครือ, นิเวโฮมไอดี(ต่อ), มินิเฟื่องฟ้า, นิไทย อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 8, 11, 12 และ 15
	พุธ	หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 18 ข้างทางสี่แยกไฟแดงป่าสัก, ใช้น้ำบ่อหลวง ม.4 อ้อมมาสี่แยกไปทางร้านบต หน้าตลาดจตุจักรและเข้าในตลาดจตุจักร	-
	พฤหัสบดี	หมู่ที่ 4 ลำพูนวิลเลจ ข้างวัดบ้านหลุกถึงร้านเมามายด์	หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 13 ข้างวัดบ้านหลุก, บริษัท เนปจูน, บ้านเหล่า, ใช้น้ำบ่อหลวง, รร.รพีเลิศ, รัชฎแลนด์โครงการ1
	ศุกร์	หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 15 หอพักสบันงา, ตะวันแมนชั่น, ชายแดน, นิเวรัชชอยตรงข้ามหอพักสบันงาโครงการ3, สี่แยกป่าสักไปทางน้ำบ่อเหลืองเรื่อยๆ	-

ที่มา : ดัดแปลงจากข้อมูลทะเบียนรถกำหนดการออกเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลป่าสัก, 2564



ตารางที่ 2.1 กำหนดการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน (ต่อ-1)

ทะเบียนรถ	วัน	พื้นที่ในการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอย	
		เที่ยวที่ 1	เที่ยวที่ 2
ทะเบียน 80 - 9319 ลำพูน (สีเขียว)	จันทร์	หมู่ที่ 4 รัฐสุลต่านโครงการ 2, ชายแดน, ซอยรพีเลิศ	หมู่ที่ 5 และหมู่ที่ 12 สิริทรัพย์, ปางวิมาน, บ้านหนองปลาขอ, หอพักอ้ายโล่, พิทักษ์กิจ, บ้านสันหลวง
	อังคาร	หมู่ที่ 12 หมู่ที่ 13 และหมู่ที่ 17 เื่อนดาหลา, สันมะขุนหวาน, ข้างวัดสันหลวง, หนองซิว, ป่าแดด, บ้านใหม่ร่องแกลบ	หมู่ที่ 17 หมู่ที่ 9 และหมู่ที่ 13 บ้านใหม่ร่องแกลบ, ป่าแดด, กอเปา, บ้านเหล่าปู่จ้อย
	พุธ	หมู่ที่ 11 หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 18 บ้านหนองท่า, หน้าวัดบ้านหลุกโล๊ะไปทั้งสาย, หลังเบทาโกร	-
	พฤหัสบดี	หมู่ที่ 18 ซอยศรีวิชัย ม. 18, หลังโลตัสทั้งหมด, ตึกใหม่ทั้งหมดของตลาดจตุจักร	-
	ศุกร์	หมู่ที่ 4 บ้านเอื้ออาทร	-

ที่มา : ดัดแปลงจากข้อมูลทุติยภูมิตารางกำหนดการออกเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลป่าสัก, 2564

ตารางที่ 2.1 กำหนดการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน (ต่อ-2)

ทะเบียนรถ	วัน	พื้นที่ในการออกให้บริการเก็บขยะมูลฝอย	
		เที่ยวที่ 1	เที่ยวที่ 2
ทะเบียน 80 - 7597 ลำพูน (สีเหลือง)	จันทร์	หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 14 บ้านหนองปิง, บ้านน้ำพุ, บ้านหนองไซ	-
	อังคาร	หมู่ที่ 15 หมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 2 บ้านน้ำบ่อเหลือง, ป่าดิงงาม, เหมืองเหนือวิลล่า	-
	พุธ	หมู่ที่ 6 บ้านสันป่าสัก	หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 4 หมู่ที่ 6 และหมู่ที่ 1 ร่มโพธิ์, ลิ้มเม่งจิว, บ้านสันป่าสัก(ต่อ) ซอย 17, บ้านสันคะยอม, บ้านหลุก
	พฤหัสบดี	หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัวฝั่งร่องสาว และฝั่งครูบา	หมู่ที่ 4 หมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 1 บ้านหนองบัวฝั่งครูบา (ต่อ), บ้านหลุกซอย 9, บ้านสันคะยอม (ต่อ), ตลาดเมืองใหม่
	ศุกร์	หมู่ที่ 4 หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 15 บ้านหลุกซอย 8, บ้านสันคะยอม, บ้านน้ำบ่อเหลือง(ต่อ), บ้านสันสะหลี	-

ที่มา : ดัดแปลงจากข้อมูลทุติยภูมิตารางกำหนดการออกเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลป่าสัก, 2564

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญพร พูนนาค (พิชญพร พูนนาค, 2558) ได้ศึกษาอัตราอุบัติการณ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคกลาง ประกอบด้วย โรงพยาบาลราชบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร สุพรรณบุรี อยุธยา และสระบุรี ที่ทำงานตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป โดยดำเนินการศึกษาในช่วงวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2558 จำนวนทั้งหมด 498 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลอุบัติการณ์จากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเก็บขยะในโรงพยาบาลมีอัตราอุบัติการณ์บาดเจ็บจากการทำงานค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ไม่เพียงพอและการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย โดยพนักงานเก็บขยะบาดเจ็บจากการทำงานจำนวน 76 คน (ร้อยละ 15.3) และอัตราอุบัติการณ์ของการบาดเจ็บเท่ากับ 2.49 ครั้งในประชากร 100 คน ในช่วง 1 เดือน ขาและเท้าเป็นอวัยวะที่เกิดการบาดเจ็บสูงสุด (ร้อยละ 61.8) สาเหตุของการได้รับบาดเจ็บส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุสิ่งของกระแทกชน (ร้อยละ 42.1) ระดับความรุนแรงของการบาดเจ็บส่วนใหญ่ไม่ต้องหยุดงานสามารถทำงานต่อได้ตามปกติ (ร้อยละ 73.6) ปัจจัยที่พบความสัมพันธ์การบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

อรวรรณ ชำนาญพุดซา (อรวรรณ ชำนาญพุดซา, 2560) ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัย (Behavior Based Safety : BBS) ในการพัฒนาพฤติกรรม การขับรถโฟล์คลิฟอย่างปลอดภัย กรณีศึกษาในบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงจากการทบทวนรายงาน จากนั้นทำการระดมสมองของพนักงานขับรถโฟล์คลิฟเพื่อคัดเลือกพฤติกรรมความปลอดภัยเป้าหมายจำนวน 10 พฤติกรรม โดยหัวหน้างานคลังสินค้าห้องเย็นทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมเป้าหมายและให้คำแนะนำเชิงบวกทุกสัปดาห์และทุกกะการทำงานเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการปฏิบัติตามพฤติกรรมความปลอดภัยได้ครบถ้วน อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้รถโฟล์คลิฟลดลงจาก 7.45 รายต่อ 20,000 ชั่วโมงการทำงานจากการใช้รถโฟล์คลิฟเป็น 2.5 รายต่อ 20,000 ชั่วโมงการทำงานจากการใช้รถโฟล์คลิฟ และจำนวนการรายงานเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near miss) จากพฤติกรรมเสี่ยงในการใช้รถโฟล์คลิฟลดลงจาก 4 ราย เป็น 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัยสามารถพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุจากการใช้รถโฟล์คลิฟที่ได้และสามารถลดจำนวนรายงานเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near miss) จากพฤติกรรมเสี่ยงจากการใช้รถโฟล์คลิฟได้



น้ำเงิน จันทรมณี (น้ำเงิน จันทรมณี,2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช และประสิทธิผลของการให้อาชีวสุศึกษาที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยของเกษตรกรพื้นที่ต้นน้ำ จังหวัดพะเยา โดยดำเนินการวิจัยในเชิงกึ่งทดลองที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเกษตรกรพื้นที่ต้นน้ำจังหวัดพะเยาจำนวน 37 คน ที่มีผลเลือดมีสารเคมีตกค้างอยู่ในระดับที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งการศึกษาดังกล่าวได้ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิเพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน หลังจากนั้น ทำการสำรวจข้อมูล เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชโดยใช้แบบสอบถาม ก่อนและหลังการให้อาชีวสุศึกษา เพื่อประเมินผลของการให้อาชีวสุศึกษาในการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชของกลุ่มตัวอย่างมีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง-สูง และหลังให้โปรแกรมอาชีวสุศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความรู้มากกว่าก่อนการใช้โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธิตินันท์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์ (ธิตินันท์ วงศ์อารีย์สวัสดิ์,2549) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้กระบวนการ Behavior Based Safety (BBS) มีการพัฒนาพฤติกรรมกรับรองอย่างปลอดภัย, กรณีศึกษาในโรงงาน ไทยโพลีเอททีลีน จำกัด โดยดำเนินการศึกษาพนักงานขับรถจำนวน 118 คน โดยเริ่มศึกษาจากการบ่งชี้พฤติกรรมเสี่ยงจากการทบทวนรายงานการสอบสวนอุบัติเหตุและการระดมความคิดเห็นของพนักงานขับรถเพื่อคัดเลือกพฤติกรรมเสี่ยงมาคัดเลือกเป็นพฤติกรรมปลอดภัย เป้าหมายจำนวน 20 พฤติกรรม โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงาน 2 รอบๆ ละ 10 พฤติกรรม โดยมอหมายให้หัวหน้างานทำหน้าที่สังเกตและแนะนำพนักงานในเชิงบวกทุกวันและได้สำรวจทัศนคติ และพฤติกรรมปลอดภัยของพนักงานด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการปฏิบัติ พฤติกรรมปลอดภัยได้ครบและอัตราการเกิดอุบัติเหตุต่อ 200,000 ชั่วโมงการทำงานลดลงจาก 10.87 รายเป็น 7.52 รายในรอบแรก และลดลงเป็น 1.32 รายในรอบที่สอง เมื่อพิจารณาอัตรา อุบัติเหตุที่ลดลงตลอดการดำเนินการในสองรอบพบว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยใน การทำงานสามารถลดอุบัติเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการลดอุบัติเหตุได้ ร้อยละ 87.9