

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาผลของการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พฤติกรรม
2. พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
3. การให้การปรึกษารายบุคคล
4. การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม
5. เทคนิคการปรับพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ประเภทของพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อุบัติเหตุในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานอย่างปลอดภัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของพฤติกรรม

มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ให้ความหมายของพฤติกรรม ไว้ดังนี้

ลักษณะ สรวัดน์ (2544, หน้า 17-18) กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ ซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึก นึกคิด ความต้องการของจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจสังเกตได้โดยตรงหรือทางอ้อม

ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล (2537, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งมีชีวิตและบุคคลอื่นสามารถสังเกตได้จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งทางดีและทางไม่ดี เช่น การหัวเราะ การร้องไห้ เสียใจ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ได้แก่ การสนใจ การเรียนรู้ การจำ การลืม และความรู้สึกนึกคิด

2. กระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นออกมา

ในรูปของการกระทำ หรือการแสดงออกของมนุษย์โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ภายใต้
กลไกของความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2540, หน้า 17) กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง
การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดและความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางสรีระ
ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบที่อาจสังเกตได้
โดยทางตรงหรือทางอ้อม

ประเภทของพฤติกรรม

นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมไว้ดังนี้

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2544, หน้า 17-18) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่บุคคล
อื่นนอกเหนือจากเจ้าของพฤติกรรมรู้

2. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลอื่น
ไม่สามารถมองเห็น ได้หรืออาจสังเกตได้ยาก เพราะเป็นการกระทำของอวัยวะที่อยู่ภายในร่างกาย
เช่น ความคิด (Idea) อารมณ์ (Emotion) ความรู้สึก (Feeling) เป็นต้น

ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล (2537, หน้า 73) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่ง
พฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (External or Over Behavior) เป็นพฤติกรรมภายนอกที่บุคคล
กระทำแล้วผู้อื่นสามารถรู้ได้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกต
ได้ด้วยตาเปล่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำทำไปโดยรู้สึกตัว กระทำไปโดยเจตนา

1.2 พฤติกรรมโมเลกุลาร์ (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมภายนอกที่บุคคล
กระทำแล้วผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่า เป็นพฤติกรรมที่กระทำโดยอวัยวะภายใน
ร่างกายที่ผู้กระทำพฤติกรรมไม่รู้สึกตัว เป็นการกระทำที่อยู่นอกอำนาจจิตใจ

2. พฤติกรรมภายใน (Internal or Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมภายในจิตใจของมนุษย์
ที่เกิดขึ้นแล้วบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตเห็นหรือใช้เครื่องมือมาวัดได้ ผู้กระทำเท่านั้นที่รู้ว่า
พฤติกรรมภายในเกิดขึ้นหรือไม่ เช่น การรู้สึก การรับรู้ การจำ การลืม การคิด และการตัดสินใจ
 เป็นต้น

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2540, หน้า 17) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมมีทั้งพฤติกรรมภายนอก
ที่สังเกตเห็นได้กับพฤติกรรมภายในที่สังเกตเห็นไม่ได้ แต่ใช้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาสอบวัดได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (External or Over Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

2. พฤติกรรมภายใน (Internal or Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายในบุคคลผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้หรือสังเกตเห็นได้ยาก แต่สามารถใช้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาทดสอบได้

ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน

มีนักวิชาการให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ดังต่อไปนี้

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2551, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัยในการทำงาน โดยปกติทั่วไป หมายถึง “การปราศจากภัยในการทำงาน” ซึ่งในทางปฏิบัติ เป็นไปไม่ได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยในการทำงานจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในการทำงานด้วย

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2540, หน้า 17) อธิบายความหมายของความปลอดภัยในการทำงานว่า หมายถึงสภาวะการปราศจากภัยหรือการพินภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย จากการดำเนินงาน

กรอส และวาเดน (Gloss & Wardle, 1983 อ้างถึงใน กิตติ อินทรานนท์, 2549, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า ความปลอดภัย คือ ความเป็นอิสระจากสภาพความเสี่ยงภัยจากการดำเนินงาน

ฝ่ายวิชาการบริษัท สกายบุคส์ จำกัด (2544, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงานว่า หมายถึง การที่ร่างกายปราศจากอุบัติเหตุ หรือทรัพย์สินปราศจากความเสียหายใด ๆ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงานว่า หมายถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทั้งหลาย ซึ่งผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ใช้แรงงานนั้น อาจทำงานในอุตสาหกรรม ก่อสร้าง ขนส่ง เหมืองแร่ ป่าไม้ ประมง พาณิชยกรรม หรืออาชีพอื่นก็ได้

กิตติ อินทรานนท์ (2549, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความปลอดภัยในการทำงานมิได้มีความหมายตรงกันข้ามกับอุบัติเหตุจากการดำเนินงาน ความปลอดภัยในการทำงานมีมากกว่านั้น ควรต้องรวมไปถึงการไม่เป็นโรคภัยไข้เจ็บอันเนื่องมาจากการดำเนินงานในสถานประกอบการนั้นด้วย

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ร่างกายปราศจากอุบัติเหตุ หรือทรัพย์สินปราศจากความเสียหายใด ๆ และรวมไปถึงการไม่เป็นโรคภัยไข้เจ็บอันเนื่องมาจากการดำเนินงานในสถานประกอบการนั้นด้วย

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

มีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไว้ดังนี้

แคมบริดจ์ เซ็นเตอร์ ฟอว์ บีแฮฟวีออรัล สติลเดนส์ (Cambridge Center for Behavioral Studies, 2010) ให้คำจำกัดความไว้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยเป็นการกระทำด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการลดการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน และมีวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้ลดการทำให้เกิดการบาดเจ็บและความเจ็บป่วย

อาภาภรณ์ อินทนนท์ (2549, หน้า 20) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตัวเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่พยายามหลีกเลี่ยงป้องกันอันตราย การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย การสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สินเนื่องจากการทำงาน

ชัยวัฒน์ ทัพย์ลัมย์ (2543, หน้า 8) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เกิดจากความรู้ ความคิดและประสบการณ์ ทำให้มีการกระทำหรือแสดงออกที่ปราศจากภัยหรือพ้นภัยจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยหรือการสูญเสียจากการทำงาน

เสกสรรค์ ทองดีบ (2549, หน้า 5) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือปฏิบัติตามกฎระเบียบทำให้มีการกระทำหรือการแสดงที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยหรือการสูญเสียจากการทำงาน

ปฐมภรณ์ ทศพล (2551, หน้า 7) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก ที่บ่งบอกสภาวะการปราศจากภัยหรือพ้นภัยปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยหรือการสูญเสีย เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น การเก็บสิ่งของเป็นระเบียบ การไม่สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ การตัดระบบไฟฟ้า ใช้จ่ายเดือนและลือคฤณญแจก่อนการซ่อมเครื่องจักร เป็นต้น

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548, หน้า 6) ระบุว่าพฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน โดยอยู่ในสภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย ทูพพลภาพเกิดโรคจากการทำงาน ทรัพย์สินเสียหาย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่ประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน (ลักษณะ สรีรวัฒน์, 2544; ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล, 2537; บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2540) และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Cambridge Center for Behavioral Studies,

2010; ชัยวัฒน์ ทิพย์ลัมย์, 2543; แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม, 2548; เสกสรรค์ ทองดีป, 2549; อาภาภรณ์ อินทนนท์, 2549; ปฐมภรณ์ ทศพล, 2551) มากำหนดเป็นนิยามของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่า

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางสรีระ ความคิด และความรู้สึก ที่บ่งบอกสถานะที่ปราศจากภัยหรือพ้นภัยจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสียหายหรือการสูญเสียจากการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน (External Occupational Safety Behavior) เป็นการกระทำหรือการแสดงออกทางสรีระในการทำงานอย่างปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานที่กระทำไปโดยรู้สึกตัวหรือโดยเจตนาและผู้อื่นสามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่า ประกอบด้วย

1.1 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การปฏิบัติตามป้ายเตือนต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 การใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย เช่น การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การเลือกใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นต้น

1.3 ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น การดูแลสภาพร่างกายให้แข็งแรง การมีสมาธิในการทำงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน (Internal Occupational Safety Behavior) เป็นความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยที่เกิดภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่บุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตเห็นหรือสังเกตได้ยาก ประกอบด้วย

2.1 ความคิด (Cognitive) เช่น มีสำนึกด้านความปลอดภัย มีการรับรู้ด้านความปลอดภัยที่ถูกต้อง มีการคิดและตัดสินใจด้านความปลอดภัยที่ถูกต้อง เป็นต้น

2.2 อารมณ์ความรู้สึก (Affective) เช่น ความรู้สึกต่อต้านกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบความปลอดภัย เป็นต้น

อุบัติเหตุจากการทำงานและหลักการการป้องกันอุบัติเหตุ

พฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในการทำงาน ดังนั้นการศึกษา ความหมายของอุบัติเหตุจากการทำงาน สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ และความสูญเสียจากอุบัติเหตุ จะทำให้สามารถเข้าใจสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและเห็นความสำคัญในการป้องกันอุบัติเหตุที่จะนำไปสู่การคิดหาวิธีการป้องกันอุบัติเหตุต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของอุบัติเหตุจากการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านและสถาบันต่าง ๆ ให้ความหมายของอุบัติเหตุจากการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549, หน้า 5) ได้กล่าวว่า อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดจากการที่ไม่ได้คาดคิดล่วงหน้า หรือไม่ทราบล่วงหน้า หรือขาดการควบคุม แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลให้เกิดการบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วย หรือการเสียชีวิต หรือความสูญเสียต่อทรัพย์สิน หรือความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือต่อสาธารณชน

อารี เพชรสุค (2541, หน้า 186) ได้กล่าวว่า อุบัติเหตุ หมายถึง สิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีได้คาดหวัง ไม่ถูกต้อง แต่ไม่จำเป็นว่าจะเกิดอันตรายหรือไม่ แต่จะเป็นสิ่งขัดขวางการทำงาน หรือกิจกรรมไม่ให้เสร็จตามกำหนด

กิตติ อินทรานนท์ (2549, หน้า 26) ได้กล่าวว่า อุบัติเหตุ คือ ป्राกฏการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คาดฝัน และไม่ได้จัดวางแผนไว้ ทำให้มีการบาดเจ็บแก่บุคคล หรือทำให้เกิดการเสียหายแก่ทรัพย์สิน หรือทำให้เกิดการสูญเสียใด ๆ แก่ส่วนตัวหรือส่วนรวม

ฝ่ายวิชาการบริษัท สกายบุคส์ จำกัด (2544, หน้า 8) ได้กล่าวว่า อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่ทุกคนไม่ปรารถนา ซึ่งเกิดขึ้น โดยไม่รู้ตัวมาก่อน และไม่มีเจตนาจะเกิดขึ้นเพราะหากเกิดขึ้นแล้ว อาจเกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินได้

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2543, หน้า 20) ได้กล่าวว่า อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งก่อให้เกิดความบาดเจ็บ พิการ หรือตายและทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหาย ความหมายในเชิงวิศวกรรมความปลอดภัย นอกจากความหมายข้างต้นแล้ว “อุบัติเหตุ” ยังมีความหมายครอบคลุมถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว มีผลกระทบกระเทือนต่อกระบวนการผลิตปกติ ทำให้เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก หรือเสียเวลา แม้จะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ ก็ตาม

แอนตัน (Anton, 1989, p. 2) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุหมายถึง สิ่งที่ไม่ได้วางแผน ไม่สามารถควบคุมได้ ไม่ปรารถนาให้เกิดขึ้น และทำลายหน้าที่การทำงานปกติของคนหรือกลุ่มคน เป็นเหตุให้เกิดความบาดเจ็บ หรือเกือบจะบาดเจ็บ (Near-Injury) ตัวอย่างเช่น ร่างกายไปกระทบ หรือสัมผัสกับวัตถุ บุคคลอื่น จนเกิดการบาดเจ็บ หรือการเคลื่อนไหวของบุคคลเป็นเหตุให้เกิดการบาดเจ็บ หรือก่อให้เกิดโอกาสที่จะเกิดการบาดเจ็บขึ้น

เซอร์เกอร์สัน (Thygerson, 1992, p. 3) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในลำดับของเหตุการณ์ที่มักทำให้เกิดการบาดเจ็บ ตาย หรือทรัพย์สินเสียหายอย่างไม่ตั้งใจ

วิน โคลลี (Vincoli, 1994, p. 7) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า อุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผนและไม่เป็นที่ต้องการหรือเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดซึ่งก่อให้เกิดอันตรายทางร่างกาย และหรือทรัพย์สินเสียหาย

ไรต์เลย์ (Ridley, 1994, p. 158) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า อุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้วางแผนที่เกิดขึ้นจากหลาย ๆ สาเหตุรวมกันเป็นผลให้บุคคลได้รับอันตรายทางร่างกาย (บาดเจ็บหรือเป็นโรค) ทรัพย์สินเสียหาย เกือบ ได้รับอันตราย สูญเสีย หรือผลกระทบหลาย ๆ อย่างรวมกัน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้อะคาดคิด และไม่ได้วางแผนให้เกิดขึ้นแล้วทำให้บุคคลเกิดการบาดเจ็บ พิการ ทูพผลภาพทั้งต่อร่างกายและจิตใจ หรือถึงขั้นเสียชีวิต และทำความเสียหายต่อทรัพย์สิน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุดิบ และผลิตภัณฑ์ หรือเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการผลิต เป็นต้น

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

การเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งไม่ว่าเหตุการณ์นั้นจะได้รับความเสียหายมากน้อยเพียงใดย่อมมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป โดยมีนักวิชาการหลายท่านและสถาบันต่าง ๆ ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุไว้ดังนี้

วิทอร์ย สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2551, หน้า 21-23) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ของ เฮนริช (Heinrich) ที่ว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล (หรือสภาพการที่ไม่ปลอดภัย) ซึ่งเปรียบได้เหมือน โดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัว ใกล้กัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้ตัว โดมิโนถัดไปล้มตามกันไปด้วย ตัว โดมิโนทั้งห้าตัวได้แก่

1. สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Social Environment or Background)
2. ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defects of Person)
3. การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts/ Unsafe Condition)
4. อุบัติเหตุ (Accident)
5. การบาดเจ็บหรือเสียหาย (Injury/ Damages)



ภาพที่ 2 ทฤษฎีลูกโซ่ของอุบัติเหตุ (วิทอร์ย สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2551)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษาอบรม) ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดปกติของบุคคล นั้น (เจตคติต่อความปลอดภัยไม่ถูกต้อง ชอบเสี่ยง มั่งง่าย) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือ สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549, หน้า 11-12) กล่าวถึงสาเหตุของอุบัติเหตุ พอสรุปได้ที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่

1. สาเหตุความผิดพลาดจากคน (Human Causes) มีจำนวนสูงที่สุด คือประมาณร้อยละ 88 ของการเกิดอุบัติเหตุรวม

2. สาเหตุความผิดพลาดจากเครื่องจักร (Mechanical Failure) มีประมาณร้อยละ 10 ของการเกิดอุบัติเหตุรวม

3. สาเหตุความผิดพลาดที่ควบคุมไม่ได้ (Acts of God) มีประมาณร้อยละ 2 เป็นสาเหตุ ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ฟ้าผ่า แผ่นดินไหว เป็นต้น

โกเทซ (Goetsch, 1996 pp. 34-35) กล่าวว่าร้อยละ 88 ของอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมเกิด จากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของคนงาน ส่วนอีกร้อยละ 10 เกิดขึ้นจากสาเหตุของสภาพการณ์ ที่ไม่ปลอดภัย และร้อยละ 2 เกิดจากสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

อารี เพชรสุด (2541, หน้า 186-189) ได้กล่าวว่าสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุมักเกิดจากเหตุ สองอย่างคือ สภาพทั่วไปไม่ปลอดภัยและการกระทำที่ไม่ปลอดภัย อาจเกิดจากอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเกิดจากเหตุทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2548, หน้า 429) กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุว่ามีดังนี้ คือ

1. สาเหตุทางตรงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

1.1 การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เช่น ทำงาน เสี่ยงอันตราย โดยไม่มีเครื่องป้องกัน การทำงาน โดยใช้เครื่องมือไม่ถูกวิธี และการแต่งกาย ไม่ปลอดภัย เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ผู้ทำงานซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เช่น เครื่องจักรชำรุด ขาดการดูแลรักษา การขาดการป้องกัน อันตรายที่เกิดจากเครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น

2. สาเหตุทางอ้อมที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น การขาดระบบการบริหารความปลอดภัย สาเหตุจากทางกายภาพของบุคคล สาเหตุจากลักษณะทางจิตใจ เป็นต้น

ชัยพฤกษ์ ตั้งจิตเพิ่มความดี (2543, หน้า 9-10) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. สาเหตุนำของการเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ ได้แก่ ความผิดพลาดของการจัดการ สภาวะทางด้านจิตใจของคนงานไม่เหมาะสม สภาวะทางด้านร่างกายของคนงานไม่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งสาเหตุนำของการเกิดอุบัติเหตุดังกล่าวนี้ จะเป็นตัวเหตุที่สำคัญที่เชื่อมโยงหรือนำไปสู่การเกิดสาเหตุโดยตรงของการเกิดอุบัติเหตุ

2. สาเหตุโดยตรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ มีอยู่ 2 สาเหตุใหญ่คือ

2.1 การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

2.2 สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

ฝ่ายวิชาการบริษัท สกายบุคส์ จำกัด (2544, หน้า 8-10) กล่าวว่าพอสรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ สามารถแบ่งออกได้ 3 ประการ คือ

1. สาเหตุจากบุคคล เช่น การแต่งกายไม่เหมาะสมกับงาน สภาพร่างกายไม่พร้อมที่จะทำงาน บุคคลมีอุปนิสัยไม่ดี บุคคลมีเจตคติไม่ดีต่อความปลอดภัย ขาดประสบการณ์ เป็นต้น

2. สาเหตุจากสภาพเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน

3. สาเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า สาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุ คือ คน (Human Causes) ซึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ทำงานเสี่ยงอันตรายโดยไม่มีเครื่องป้องกัน การทำงานโดยใช้เครื่องมือไม่ถูกวิธี การแต่งกายไม่เหมาะสมกับงาน สภาพร่างกายไม่พร้อมที่จะทำงาน บุคคลมีอุปนิสัยไม่ดี และบุคคลมีเจตคติไม่ดีต่อความปลอดภัย เป็นต้น และการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น เครื่องจักรชำรุด ขาดการดูแลรักษา การขาดการป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น

ความสูญเสียเนื่องจากอุบัติเหตุ

สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จากการเกิดอุบัติเหตุ คือ ความสูญเสีย ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความร้ายแรงของอุบัติเหตุครั้งนั้น ๆ ได้มีนักวิชาการและสถาบันกล่าวถึงความสูญเสียเนื่องจากอุบัติเหตุไว้ดังนี้

ฝ่ายวิชาการบริษัท สกายบุคส์ จำกัด (2544, หน้า 14) กล่าวว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งทำให้เกิดความสูญเสียเป็นอย่างมาก สามารถพิจารณาความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ดัง ต่อไปนี้

1. ความสูญเสียแก่ผู้ประสบอุบัติเหตุโดยตรง มีดังนี้

1.1 ความสูญเสียทางด้านร่างกาย ได้แก่ การบาดเจ็บ การพิการ และการเสียชีวิต

1.2 ความสูญเสียทางด้านจิตใจ อุบัติเหตุมีผลทำให้ผู้ประสบอุบัติเหตุได้รับการกระทบกระเทือนทางด้านจิตใจไม่มากนักน้อย ซึ่งเป็นความเสียหายที่ประเมินค่าไม่ได้

1.3 ความสูญเสียทางด้านทรัพย์สิน คือ ทำให้เสียเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ

2. ความสูญเสียแก่บุคคลอื่น เป็นการสูญเสียแก่บุคคลอื่นที่ไม่ได้ประสบอุบัติเหตุโดยตรง เช่น ญาติพี่น้อง หรือคนที่เข้าไปช่วยเหลือ เป็นผลทำให้เกิดการสูญเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย ตลอดจนการครองชีพต้องสูญเสียไปด้วย

3. ความสูญเสียทางสังคมและทรัพยากรของชาติ

4. ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2551, หน้า 16-17) กล่าวว่าความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น แบ่งออกได้เป็น

2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความสูญเสียทางตรง หมายถึง จำนวนเงินที่ต้องจ่ายไปอันเกี่ยวเนื่องกับผู้ได้รับบาดเจ็บโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินทดแทน ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ เป็นต้น

2. ความสูญเสียทางอ้อม หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้แก่ การสูญเสียเวลาทำงาน ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม ผลผลิตเสียหาย เป็นต้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสูญเสียเนื่องจากอุบัติเหตุ แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความสูญเสียทางตรง หมายถึง จำนวนเงินที่ต้องจ่ายไปอันเกี่ยวเนื่องกับผู้ได้รับบาดเจ็บโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

2. ความสูญเสียทางอ้อม หมายถึง ผลกระทบที่แผ่ขยายออกไป สร้างความสูญเสียและเสียหายให้เกิดขึ้นกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการ รวมถึงประเทศชาติ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานอย่างปลอดภัย

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง องค์กร และประเทศชาติได้รับจากการทำงานอย่างปลอดภัยไว้ เพื่อจะให้ป็นแรงจูงใจในการดำเนินการเพื่อเกิดการดำเนินงานอย่างปลอดภัย ไว้ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2551, หน้า 13-14) และฝ่ายวิชาการบริษัท สกายบุคส์ จำกัด (2544, หน้า 16) กล่าวสอดคล้องกันว่า การทำงานอย่างปลอดภัยนอกจากจะเป็นการป้องกันอุบัติเหตุแล้ว ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมยังก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากคนงานรู้สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือวิตกกังวลลดลง จึงมีความมั่นใจ ทำงานได้เต็มที่และรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสภาพการทำงานมีความปลอดภัยไม่มีการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้โรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนนี้

3. กำไรมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตต่ำลงแล้ว โอกาสที่สินค้าของโรงงานจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดก็สูงขึ้นด้วย

4. สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง มักจะทำให้พนักงานบาดเจ็บ บางครั้งร้ายแรงถึงขั้นพิการทุพพลภาพหรือตาย เป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไป

5. เป็นปัจจัยในการจูงใจ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการทำงานเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้างต้น พอสรุปได้ว่าการเกิดอุบัติเหตุก่อให้เกิดความสูญเสียต่าง ๆ ต่อผู้ปฏิบัติงาน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน องค์กร และประเทศชาติ ซึ่งมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน หลักการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต้องป้องกันและแก้ไขที่พฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการก่อให้เกิดสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและไม่ก่อให้เกิดสภาพการณ์ที่ปลอดภัยในการทำงานย่อมทำให้การเกิดอุบัติเหตุลดลง และส่งผลให้ความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุลดลงตามไปด้วย ดังนั้นการลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานควรเริ่มที่การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งรูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีหลายรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร

การให้การปรึกษารายบุคคล

การให้การปรึกษารายบุคคลเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาการปรึกษารูปแบบหนึ่งที่ผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นนำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความหมายของการให้การปรึกษารายบุคคล จุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษารายบุคคล เทคนิคการให้การปรึกษารายบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการให้การปรึกษารายบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษารายบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้

กิบสันและมิทเชล (Gibson & Mitchell, 1986, p. 107) กล่าวว่า การให้การปรึกษา
รายบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้สัมผัส เข้าใจและยอมรับ
ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อช่วยให้สามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

สุวารี มงคลศิริ (2547, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษารายบุคคลว่า
หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับ
การปรึกษาโดยช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น สามารถเผชิญปัญหา
ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2543, หน้า 101-102) กล่าวว่า การให้การปรึกษาเป็นรายบุคคลเป็น
การพบกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษา 1 คนกับผู้ขอคำปรึกษา 1 คน โดยร่วมมือกัน โดยมีจุดมุ่งหมาย
เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ขอรับการปรึกษาให้สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหา
ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

วัชร ทรรศย์มี (2550, หน้า 2) กล่าวสรุปได้ว่าการให้การปรึกษาเป็นวิธีการดำเนินการให้
การปรึกษา ซึ่งเป็นนักวิชาชีพ เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการให้เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจ
สิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น จนสามารถตัดสินใจหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุง
ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การให้การปรึกษารายบุคคลเป็นกระบวนการให้ความ
ช่วยเหลือที่เกิดจากสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษา 1 คนและผู้รับการปรึกษา 1 คน โดยที่ผู้ให้
การปรึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ และมีคุณลักษณะส่วนตัวที่เหมาะสม
เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษารู้จักการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม ค้นพบแนวทางและ
ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้
อย่างเต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

จุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษารายบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษารายบุคคล
ไว้ดังต่อไปนี้

คอนีย์และเจนคินส์ (Corney & Jenkins, 1993, p. 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้
การปรึกษารายบุคคลไว้ว่า เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาดำรงชีวิตอยู่ด้วยความพึงพอใจ สามารถจัดการ
กับปัญหาเฉพาะได้ มีการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาที่อยู่ในขั้นวิกฤตได้ จัดการกับความขัดแย้ง
ภายในตนเองของผู้รับการปรึกษาพร้อมทั้งพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่น

ยอร์ชและคริสเตียนี (George & Cristiani, 1990 อ้างถึงใน วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 7) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้การศึกษารายบุคคลว่าครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คือ การส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา โดยมีกระบวนการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามความศรัทธาในทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบต่าง ๆ ที่ผู้ให้การปรึกษายึดถือ

2. ส่งเสริมความสามารถของผู้รับการปรึกษาในการตัดสินใจและวางโครงการอนาคต เป็นการส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาได้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพัฒนาความสามารถที่จะวางโครงการอนาคตของตนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยใชเหตุผลพิจารณาสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

3. ส่งเสริมการปรับปรุงสัมพันธภาพ ผู้ให้การปรึกษาจะต้องช่วยให้ผู้รับการปรึกษาปรับปรุงสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การช่วยให้ผู้รับการปรึกษาปรับปรุงสัมพันธภาพกับคนอื่น จะช่วยให้เขาสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. ส่งเสริมทักษะของผู้รับการปรึกษาในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การให้การศึกษารายบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจตนเอง ปัญหาของตนเอง และตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองอย่างมีเป้าหมาย

เทคนิคและทักษะการให้การศึกษารายบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงเทคนิคและทักษะการให้การศึกษารายบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

วัชร ทรัพย์มี (2550, หน้า 55-98) ได้กล่าวถึงเทคนิคการให้การศึกษารายบุคคลที่เป็นทักษะพื้นฐานของการให้การปรึกษา ดังต่อไปนี้ คือ

1. การฟัง (Listening) เป็นการนำสิ่งที่ได้ยินมาคิด ในการให้การปรึกษาใช้ทักษะการฟังมาเพื่อจะได้เข้าใจเนื้อเรื่อง ความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยมของผู้ให้การปรึกษา

2. การตั้งคำถาม (Questioning) เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาซักถามผู้รับการปรึกษาในระหว่างการปรึกษา โดยที่ผู้ให้การปรึกษาควรใช้คำถามแบบปิด (Closed Question) เมื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หรือคำตอบสั้น ๆ ที่เฉพาะเจาะจง หรือต้องการการตอบรับหรือปฏิเสธ หรือใช้คำถามแบบเปิดเพื่อสอบถามเมื่อผู้รับการปรึกษาไม่ค่อยพูด และควรใช้คำถามแบบเปิด (Open Question) ในกรณีที่ต้องการให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจความคิดและความรู้สึกของตนเอง ได้วิเคราะห์รายละเอียดของปัญหาตลอดจนคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหา

3. การเงียบ (Silent) เมื่อเห็นผู้รับการให้การปรึกษาเงียบ ผู้ให้การปรึกษายาค่วนชิงพูด แต่ถ้าเงียบไปนานจึงกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาพูดหรือระบายความรู้สึก ในระหว่างที่ผู้รับการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาคควรสังเกตสีหน้า ท่าทาง อากัปกริยาของผู้รับบริการให้คำปรึกษา

4. การทวนซ้ำ (Paraphrasing) เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาทบทวนคำพูดของผู้รับการปรึกษา โดยรักษาความถูกต้อง อาจเป็นการทวนซ้ำทั้งประโยคหรือทวนซ้ำบางส่วน โดยทำข้อความให้กะทัดรัดขึ้น โดยที่ผู้ให้การปรึกษาจะไม่ต่อเติมความคิดเห็นหรือความรู้สึก หลังจากทวนซ้ำแล้ว ผู้ให้การปรึกษาส่งเกตท่าทีหรือคำพูดของผู้รับการปรึกษา เพื่อตรวจสอบว่าที่ตนทวนซ้ำนั้นถูกต้องหรือไม่

5. การสะท้อน (Reflecting) ผู้ให้การปรึกษาจะใช้การสะท้อนความรู้สึก เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักในความรู้สึกของตนเองชัดเจนขึ้น โดยอาจสะท้อนทั้งเนื้อหาและความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาไปพร้อม ๆ กัน

6. การทำให้กระจ่าง (Clarifying) เมื่อผู้รับการปรึกษาพูดด้วยถ้อยคำสับสน เรื่องราววกวนสลับซับซ้อน ผู้ให้การปรึกษาคควรช่วยให้ผู้รับการปรึกษากระจ่างแจ้งในสิ่งที่เขาพูดถึง

7. การตีความ (Interpreting) เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาตีความหมายคำพูดและภาษาท่าทางของผู้รับการปรึกษา จะถูกนำมาใช้เมื่อผู้ให้การปรึกษาเข้าใจผู้รับการปรึกษาอย่างลึกซึ้งแล้ว และผู้รับการปรึกษามีความพร้อม

8. การให้ข้อมูล (Information) เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ให้ข้อเท็จจริง ให้ข้อมูลป้อนกลับหรือให้ข้อคิดแก่ผู้รับการปรึกษา โดยกระทำเมื่อผู้รับการปรึกษาพร้อมที่จะรับข้อมูลนั้น

9. การพูดแบบเผชิญหน้า (Confronting) เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาแสดงความเห็นที่ไม่สอดคล้องกับผู้รับการปรึกษา หรือชี้ให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักหรือยอมรับในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ด้วยคำพูดที่นุ่มนวลและเหมาะสม แต่ผู้ให้การปรึกษาไม่ควรใช้การพูดแบบเผชิญหน้า ถ้ายังไม่คุ้นเคยกับผู้รับการปรึกษาคดีพอ

10. การให้กำลังใจ (Reassuring) เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาให้กำลังใจแก่ผู้รับการปรึกษา โดยใช้คำพูดและภาษาท่าทาง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปัญหาหรือการตัดสินใจ

11. การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Suggestion) ผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเห็นช่องทางในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ ชี้ให้ผู้รับการปรึกษาคิดถึงประเด็นอื่น ๆ อีก นอกเหนือจากที่ผู้รับการปรึกษานึกถึงหรือคิดถึงข้อดีและข้อเสียในการกระทำหรือการตัดสินใจ

12. การสรุปประเด็น (Summarizing) เป็นการรวบรวมประเด็นที่ผู้รับการปรึกษาพูดและรู้สึก เป็นการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจเรื่องราวและความรู้สึกของตนเองให้กว้างขวางขึ้น เมื่อใกล้จะยุติการให้การปรึกษาแต่ละครั้ง ผู้ให้การปรึกษาจะสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้พูดกันไปแล้ว พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2543, หน้า 14-18) ได้รวบรวมเทคนิคการให้การปรึกษารายบุคคลไว้ดังนี้

1. การเริ่มต้นการให้การปรึกษา (Opening the Interview) ผู้ให้การปรึกษาจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการปรึกษา เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดี อบอุ่น และเกิดความเป็นกันเอง
2. การตั้งคำถาม (Questioning) ผู้ให้การปรึกษาจะต้อง ใช้การตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความเข้าใจดีขึ้น แสดงความรู้สึกกระฉ่างแจ้งในปัญหายิ่งขึ้น
3. การสอบซัก (Probing) เป็นการป้อนคำถามตรง ๆ หลาย ๆ คำถามติดต่อกันเพื่อดึงเอาคำตอบจากผู้รับการปรึกษาออกมา กตวิธีการสอบซักนี้ผู้ให้การปรึกษาไม่ควรใช้บ่อยนัก เพราะเป็นการรีบเร่ง กระบวนการให้การปรึกษาโดยใช้การสอบซัก เพื่อให้ได้คำตอบมาเร็วเกินกว่าที่ผู้รับการปรึกษาจะมีความพร้อมที่จะพูดถึงปัญหาของเขา
4. การเงียบ (Silence) เป็นกลวิธีที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเล่าเรื่องของตนได้ดีขึ้น เพราะการเงียบจะช่วยให้เกิดสมาธิและรวบรวมคำพูดต่าง ๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
5. การทบทวนประโยค (Paraphrasing) การพูดซ้ำประโยคที่ผู้รับการปรึกษาพูดมาแต่ใช้ถ้อยคำน้อยลง ขณะเดียวกันก็ยังคงความหมายเดิมอยู่ จุดประสงค์ของการทบทวนประโยคก็เพื่อจะบอกให้ผู้รับการปรึกษาทราบว่า ผู้ให้การปรึกษาเข้าใจเรื่องราวที่ผู้รับการปรึกษาพูดมาและยังคงติดตามเรื่องราวของผู้รับการปรึกษาอยู่
6. การสรุป (Summarizing) ในระหว่างการให้การปรึกษา ผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษาอาจสนทนากันหลายเรื่องพร้อม ๆ กันและอาจเกิดความสับสน ดังนั้นในการใช้ทักษะในการสรุป คือ การพยายามรวบรวมสิ่งที่พูดกันไปแล้วนั้น ให้เป็นประโยคเดียวโดยครอบคลุมเนื้อเรื่องต่าง ๆ ที่ได้สนทนามาแต่ละขั้นตอนของการสนทนา
7. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of Feeling) คือ การที่ผู้ให้การปรึกษาตีความหมายของคำพูด ซึ่งแสดงความรู้สึกที่สำคัญของผู้รับการปรึกษาแล้วเปลี่ยนคำพูดใหม่ โดยเน้นในด้านความรู้สึกมากกว่าเนื้อหาสาระ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองอย่างลึกซึ้งและกล้าเผชิญความรู้สึกของตน
8. การตีความ (Interpreting) การช่วยตีความในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษากล่าวไปแล้วจะช่วยให้เกิดความเข้าใจชัดเจนขึ้น

9. การชี้แนะ (Suggesting) เป็นกลวิธีในการเสนอความคิดหรือวิธีการแก้ไขปัญหาแบบทางอ้อม เพื่อดึงดูดใจผู้รับการปรึกษาคิดแก้ไขปัญหาหรือรับเอาวิธีนั้นไว้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

10. การแสดงความเห็นชอบ (Approval) ผู้ให้การปรึกษาแสดงความเห็นชอบด้วยกับผู้รับการปรึกษานั้น อาจจะใช้คำพูดหรือกริยาท่าทางก็ตาม จะช่วยส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษามีกำลังใจขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหายิ่งขึ้น

11. การให้ความมั่นใจ (Assurance) เมื่อผู้รับการปรึกษาแสดงท้อถอยหรือโครงการต่อผู้ให้การปรึกษา และผู้ให้การปรึกษามั่นใจว่าท้อถอยหรือโครงการนั้นถูกต้องและได้ผลจริง ผู้ให้การปรึกษาจะแสดงออกเพื่อเป็นการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับการปรึกษา

12. การเผชิญหน้า (Confrontation) การเผชิญหน้าเป็นกลวิธีหนึ่งที่ผู้ให้การปรึกษาจะบอกถึงความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองต่อผู้รับการปรึกษาโดยตรงไปตรงมาเพื่อช่วยผู้รับการปรึกษาได้เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนพฤติกรรมของตนเองให้ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริงมากขึ้น สำหรับผู้ให้การปรึกษาที่กำลังฝึกหัด ควรระมัดระวังต่อการใช้กลวิธีเผชิญหน้า

13. การท้าทาย (Challenge) เป็นกลวิธีอีกชนิดหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาต้องใช้ความตั้งใจมากขึ้นในการแก้ปัญหา แต่ในเวลาเดียวกันกลวิธีดังกล่าวก็อาจสร้างความกังวลใจแก่ผู้รับการปรึกษาเพิ่มขึ้นก็ได้

14. การไม่ยอมรับ (Rejection) เป็นกลวิธีที่ผู้ให้การปรึกษาจะใช้เมื่อเห็นว่าผู้รับการปรึกษาแสดงความคิดเห็นที่ผิดไปจากความเป็นจริง หรือแสดงความคิดเห็นที่เพ้อฝันมากเกินไป ผู้ให้การปรึกษาอาจแสดงการไม่ยอมรับเพื่อตั้งให้ผู้รับการปรึกษาเปลี่ยนแปลงแนวความคิดใหม่

15. การฟัง (Listening) นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ให้การปรึกษาทุกคน การฟังเป็นศิลปะที่ต้องอาศัยความอดทนและต้องใช้สมาธิเป็นอย่างมาก เพราะในระหว่างการให้การปรึกษานั้น ผู้ให้การปรึกษามิใช่รับฟังเพียงเรื่องราวที่ผู้รับการปรึกษาเล่าออกมาเท่านั้น แต่จะต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาในขณะนั้นพร้อมทั้งร่วมรับอารมณ์ของผู้รับการปรึกษาไปด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การให้การปรึกษารายบุคคลต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้แก่ การฟัง การตั้งคำถาม การเงียบ การทวนซ้ำ การสะท้อน การทำให้กระจ่าง การตีความ การให้ข้อมูล การพูดแบบเผชิญหน้า การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ และการสรุปประเด็น เป็นต้น

ข้อดีของการให้การปรึกษารายบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของการให้การปรึกษารายบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

เจียรนัย ทรงชัยกุล (2529 อ้างถึงใน มนูญญา ประเสริฐสรทรัพย์, 2548, หน้า 18-19)
กล่าวถึงข้อดีของการให้การปรึกษารายบุคคลดังนี้

1. ผู้รับการปรึกษาได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเฉพาะของเขาจากผู้ให้การปรึกษาโดยตรง ด้วยความละเอียด ครอบคลุม และรอบคอบอย่างเพียงพอ
2. ผู้รับการปรึกษาเป็นจุดสนใจของผู้ให้การปรึกษาแต่เพียงผู้เดียว ในการให้การปรึกษาแต่ละครั้ง เขาเป็นผู้ควรได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่
3. ผู้รับการปรึกษาไม่ต้องกังวลถึงความคิดเห็น ความรู้สึก และข้อเสนอแนะของผู้อื่นนอกจากของผู้ให้การปรึกษาแต่เพียงผู้เดียว ในระหว่างการให้การปรึกษา
4. ผู้รับการปรึกษากลับที่จะเปิดเผยตนเองอย่างอิสระกับผู้ให้การปรึกษา ซึ่งช่วยให้การวินิจฉัยปัญหาและหาหนทางแก้ไขปัญหานั้นได้ถูกต้องรวดเร็ว
5. ผู้รับการปรึกษาไม่ต้องกังวลถึงความไม่พร้อมทางด้านทักษะในเรื่องมนุษยสัมพันธ์หรือบุคลิกที่ไม่เหมาะสมของเขาในการแสดงออกกับผู้อื่น เพราะเขาจะมีความสัมพันธ์กับผู้ให้การปรึกษาเพียงผู้เดียวในระหว่างการให้คำปรึกษา

กรรณาภรณ์ ดวงแจ่มกาญจน์ (2541, หน้า 12-13) ได้รวบรวมข้อดีของการให้การปรึกษารายบุคคลไว้ดังนี้

1. ผู้รับการปรึกษาได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเฉพาะของเขาจากผู้ให้การปรึกษาโดยตรง ซึ่งต้องมีความละเอียด ครอบคลุม และรอบคอบอย่างเพียงพอ
2. ผู้รับการปรึกษาเป็นจุดสนใจของผู้ให้การปรึกษาแต่เพียงผู้เดียว ในการให้การปรึกษาแต่ละครั้งเขาเป็นผู้ที่ควรได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่
3. ผู้รับการปรึกษากลับที่จะเปิดเผยตนเองอย่างอิสระกับผู้ให้การปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้การวินิจฉัยปัญหาและหาหนทางแก้ไขได้ถูกต้องรวดเร็วขึ้น
4. ผู้รับการปรึกษาไม่ต้องกังวลถึงความคิดเห็นและความรู้สึกหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่นนอกจากผู้ให้การปรึกษาเพียงผู้เดียวระหว่างการให้การปรึกษา
5. ผู้รับการปรึกษาไม่ต้องกังวลถึงความไม่พร้อมทางด้านทักษะเพราะเขาจะมีความสัมพันธ์เฉพาะกับผู้ให้การปรึกษาแต่เพียงผู้เดียวในระหว่างการให้การปรึกษา

ข้อจำกัดของการให้การปรึกษารายบุคคล

เจียรนัย ทรงชัยกุล (2529 อ้างถึงใน มนูญญา ประเสริฐสรทรัพย์, 2548, หน้า 18-19)
ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการให้การปรึกษารายบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ผู้รับการปรึกษาเสียโอกาสอันดีที่จะเสริมสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์การปรับตัวด้านต่าง ๆ ในวัยเดียวกันที่เผชิญปัญหาคล้ายคลึงกับตน

2. ผู้รับการปรึกษาอาจเกิดความเคียดแค้นที่จะไว้วางใจ และต้องการพึ่งพาความช่วยเหลือเฉพาะจากผู้ให้คำปรึกษาเท่านั้น

3. ผู้รับการปรึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มวัยรุ่นทั่ว ๆ ไป มีความเชื่อว่า ปัญหาที่ตนประสบนั้น เพื่อนรุ่นเดียวกันจะเข้าใจ และหาทางออกให้ได้ดีกว่าความช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ต่างวัยและต่างความคิดจากเขา

4. ผู้รับการปรึกษาซึ่งอยู่ในวัยรุ่น โดยธรรมชาติไม่ต้องการแสดงบางอย่างเปิดเผยว่าไม่มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้ผู้ใหญ่ได้รู้ เพราะเกรงจะเสียสถานภาพที่ตนถูมองว่าเป็นเด็ก

5. การให้การปรึกษารายบุคคล เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาและบุคลากรที่มีอยู่จำกัด ดังนั้นบุคคลบางคนที่ต้องการได้รับการปรึกษาจึงอาจไม่ได้รับการให้การปรึกษาอย่างทั่วถึง

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การให้การปรึกษารายบุคคล มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้เป็นผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันทำให้มีความยากลำบากในการเปิดเผยตนเองหรือไว้วางใจคนอื่น ๆ การให้การปรึกษารายบุคคลจะทำให้ผู้รับการปรึกษามีความไว้วางใจในตัวผู้ให้การปรึกษาเท่านั้น ทำให้สามารถเปิดเผยตนเองได้อย่างอิสระ ไม่ต้องกังวลถึงความคิดและความรู้สึก หรือข้อเสนอแนะของคนอื่น ๆ นอกจากนี้ผู้รับการปรึกษารายบุคคลยังได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการแก้ปัญหาเฉพาะตัวของเขาจากผู้ให้คำปรึกษาโดยตรงด้วยความละเอียด ครอบคลุมและรอบคอบ ผู้วิจัยจึงได้ใช้การให้การปรึกษารายบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าที่ไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น

การให้การปรึกษารายบุคคลเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือที่เกิดจากสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษา 1 คนและผู้รับการปรึกษา 1 คน โดยที่ผู้ให้การปรึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และมีคุณลักษณะส่วนตัวที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษารู้จักการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม ค้นพบแนวทางและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ด้วยการ应用技术ต่าง ๆ ได้แก่ การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การสะท้อน การทำให้กระจ่าง การตีความ การให้ข้อมูล การพูดแบบเผชิญหน้า การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ และการสรุปประเด็น เป็นต้น ที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าที่ไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการให้การปรึกษารายบุคคลนั้นต้องนำแนวคิดหรือทฤษฎีและเทคนิคที่เหมาะสมกับปัญหา

ที่ต้องการแก้ไขมาใช้ในกระบวนการให้การปรึกษา ปัญหาการไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้นเป็นปัญหาระดับพฤติกรรมที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการนำทฤษฎีการให้การปรึกษาที่เหมาะสมมาใช้

การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมเริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1950 ถึง ค.ศ. 1960 และในช่วงปี ค.ศ. 1970 การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมได้รับความนิยมอย่างมากจนกลายเป็นวิธีการให้การปรึกษาที่ทำหายหลักการของการบำบัดแบบจิตวิเคราะห์ซึ่งเป็นกระแสหลักของจิตบำบัดในขณะนั้น คือ แทนที่จะเน้นอดีตและจิตไร้สำนึก นักพฤติกรรมกลับนเสนอหลักการที่ให้ความสำคัญกับปัจจุบันและพฤติกรรมที่สังเกตเห็นและวัดได้ มีบุคคลหลายท่านที่มีส่วนต่อการพัฒนาการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมในหลายรูปแบบ เช่น ไอเซนค (Eysenck) ลาซารุส (Lazarus) โวลเป (Wolpe) คอลลาร์ดและมิลเลอร์ (Dollard & Miller) ครัมโบลท์ (Krumbooltz) และแบนดูรา (Bandura) ซึ่งท่านเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้กับพฤติกรรมมนุษย์ สำหรับสกินเนอร์ (Skinner) ฮาร์โล (Harlow) และพาฟลอฟ (Pavlov) ได้นำหลักการของพฤติกรรมการเรียนรู้มาปรับพฤติกรรมของสัตว์ แต่ต่อมาหลักการได้ถูกนำมาใช้ในการบำบัดและการให้การปรึกษา (ดวงมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 182)

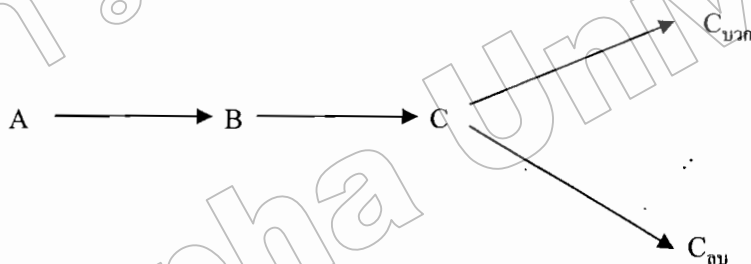
ภูมิหลังของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

กระบวนการของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมได้นำหลักการเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ ดังนี้ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยการวางเงื่อนไขแบบดั้งเดิม (Classical Conditioning) พัฒนาโดยนักสรีรวิทยาชาวรัสเซีย ชื่อ พาฟลอฟ (Ivan P. Pavlov) ในปี ค.ศ. 1849 - 1936 ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการสนองตอบในลักษณะปฏิกิริยาสะท้อนของอินทรีย์ต่อสิ่งเร้า โดยที่อินทรีย์สามารถที่จะเรียนรู้ในการที่จะสนองตอบในลักษณะปฏิกิริยาสะท้อนต่อสิ่งเร้าที่เป็นกลางได้ โดยการวางเงื่อนไขที่เหมาะสม (สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2550, หน้า 5) โดยแสดงผลการศึกษาของเขาโดยวางเงื่อนไขให้สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง เขาแสดงผลของการนำสิ่งเร้าที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข (Unconditioned Stimulus) คือ เศษเนื้อที่เสนอพร้อมกับสิ่งเร้าที่ต้องวางเงื่อนไข (Conditioned Stimulus) คือ เสียงกระดิ่ง หลังจากได้ยินเสียงกระดิ่ง โดยไม่เห็นอาหารที่เป็นเศษเนื้อ สุนัขจะหลั่งน้ำลาย แต่ถ้ามีการสั่นกระดิ่งโดยที่ไม่มีอาหารเกิดขึ้นซ้ำ ๆ การหลั่งน้ำลายของสุนัขก็จะหายไป (Corey, 2005, p. 229) ส่วนในสหรัฐอเมริกา นั้น วัตสัน (J.B. Watson) ได้รับอิทธิพลจาก พาฟลอฟ ได้ทดลองเรื่องความกลัวกับเด็ก โดยวางเงื่อนไขให้เด็กกลัวหนูและโยงต่อไปสู่การวางเงื่อนไขให้เกิด

การกลัวขนสัตว์และของที่คล้าย ๆ หนู ต่อมาผู้นำหลักการนี้ไปใช้ในการให้การศึกษา คือ พฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาเป็นผลมาจากสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ฉะนั้นจะต้องมีการจัดสิ่งแวดล้อมใหม่เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรม (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 221)

2. การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกา ชื่อ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) ในปี ค.ศ. 1938-1953 ที่มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลพวงจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปเนื่องจากผลกรรม (Consequences) ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550, หน้า 33) และอธิบายได้ด้วยแบบจำลองของพฤติกรรม (Behavioral Model หรือ ABC Model) ที่ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการเกิดพฤติกรรม โดยมีเงื่อนไข (Antecedents) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือแสดงให้เห็นก่อนที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรม และผลกรรม (Consequences) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายหลังและเป็นผลของพฤติกรรม



A (Antecedent) หมายถึง เงื่อนไขนำ

B (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า

C (Consequence) หมายถึง ผลกรรมหรือผลการกระทำ

$C_{บวก}$ (Positive Consequence) หมายถึง ผลกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

$C_{ลบ}$ (Positive Consequence) หมายถึง ผลกรรมที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ภาพที่ 3 แบบจำลองพฤติกรรม ABC

แผนภาพข้างต้นสามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ โดยทั่วไปของบุคคลได้ โดยพฤติกรรมของบุคคล (B) จะเกิดขึ้น เมื่อมีเงื่อนไข (A) ผลของพฤติกรรมหรือผลกรรม (C) จะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ทำพฤติกรรมแล้ว ผลกรรมจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลกรรมที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ ($C_{บวก}$) และผลกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ ($C_{ลบ}$) กรณีที่บุคคลกระทำพฤติกรรมแล้ว

ได้รับผลกรรมที่ทำให้พึงพอใจ ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าวอีก ในคราวต่อไป หรือกล่าวได้ว่าความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมนั้นจะถูกแสดงอีกมีเพิ่มขึ้น หากบุคคล กระทำพฤติกรรมแล้วได้รับผลกรรมที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ย่อมทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะ เลิกกระทำพฤติกรรมดังกล่าว หรือกล่าวได้ว่าความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมนั้นจะถูกแสดงอีกมีลดลง ตัวอย่างของพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงหรือได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ($C_{บวก}$) เช่น ขยันทำงาน แล้วได้รับคำชม เป็นต้น ส่วนตัวอย่างที่ได้รับผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ ($C_{ลบ}$) ได้แก่ การกระทำที่ได้รับ คำตำหนิ ถูกปรับ เป็นต้น (Spiegler & Guevremont, 2003, p 35) หลักการนี้ได้นำมาใช้ในวงการ การให้การศึกษา โดยผู้รับการปรึกษาจะได้รับแรงเสริมถ้าแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งทำให้เกิดแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนานั้นต่อไปอีก (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 222)

เทคนิคการปรับพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

การนำเทคนิคปรับพฤติกรรมที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์มาใช้ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีหลายรูปแบบ เช่น

1. การควบคุมตนเอง (Self - Control)

แนวคิดพื้นฐาน

เทคนิคการควบคุมตนเองตามทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบกระทำที่ว่าพฤติกรรม ของบุคคลจะถูกควบคุมด้วยเงื่อนไขและผลกรรม นั่นคือถ้าเงื่อนไขนำเปลี่ยนแปลงหรือผลกรรม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ในเงื่อนไขของการควบคุมตนเองบุคคล เป็นผู้จัดการเงื่อนไขและผลกรรมด้วยตนเองแทนที่บุคคลอื่นจะเป็นผู้จัดการให้

การควบคุมตนเอง จะเกี่ยวเนื่องกับการแสดงพฤติกรรมที่แสดงเงื่อนไขผลกรรมที่ขัดแย้ง กันอยู่ โดยที่เงื่อนไขผลกรรมที่ขัดแย้งกันอยู่นี้มีอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะ (Kazdin, 1989 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550, หน้า 332) คือ

1. หลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ได้รับผลกรรมทางบวกโดยทันที เพื่อว่าจะ ไม่ได้รับผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น หลีกเลี่ยงการกินอาหารที่ชอบเป็นจำนวนมาก เพื่อที่ว่า จะได้ไม่อ้วนในอนาคต หรือการหยุดสูบบุหรี่ เพื่อที่ว่าจะได้ไม่เป็นมะเร็งปอด เป็นต้น

2. แสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางลบทันที เพื่อที่ว่า จะได้รับผลกรรมทางบวก ในอนาคต เช่น การทำงานหนักเพื่อที่ว่า จะได้มีฐานะดีขึ้น ในอนาคต หรือการที่นักกีฬาฝึกซ้อม อย่างหนักเพื่อที่ว่า จะเป็นผู้ชนะในอนาคต เป็นต้น

3. การไม่กระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางบวกเล็กน้อยทันที เพื่อที่จะได้รับผลกรรม ทางบวกที่มากกว่าในอนาคต เช่น การที่ไม่ไปเที่ยวสังสรรค์ในวันศุกร์ เพื่อที่จะได้อ่านหนังสือ อันจะนำผลกรรมทางบวกมาให้ในอนาคต เป็นต้น

4. การกระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกระทบทางลบแต่น้อยทันที เพื่อที่ว่า จะหลีกเลี่ยงผลกระทบทางลบจำนวนมากในอนาคต เช่น การไปหาหมอฟันเพื่อขูดหินปูน ตรวจฟัน เพื่อจะได้ไม่เกิดการปวดฟันอย่างรุนแรงในอนาคต เป็นต้น

การดำเนินการฝึกควบคุมตนเอง มีเทคนิคที่สนับสนุนการควบคุมตนเองอยู่หลายเทคนิค เช่น การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control) การเตือนตัวเอง (Self-Monitoring) การเสริมแรงตนเอง และการลงโทษตนเอง (Self-Reinforcement and Self-Punishment) และการทำสัญญากับตนเอง (Self-Contracting) เป็นต้น

การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control)

การควบคุมสิ่งเร้า เป็นกระบวนการจัดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่ง คาซดิน (Kazdin, 1989 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) กล่าวว่าพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้น มักจะเกิดในเงื่อนไขของสิ่งเร้า 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่ถูกควบคุมด้วยสิ่งเร้าหลายประเภทด้วยกัน
2. เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกควบคุมด้วยสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเด่นชัด
3. เป็นพฤติกรรมที่ถูกควบคุมด้วยสิ่งเร้าที่ไม่เหมาะสม

จากการที่รู้ถึงลักษณะของสิ่งเร้าที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้สามารถจัดการกับสิ่งเร้านั้นเพื่อไม่ให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้นได้ ซึ่งเทคนิคการจัดการกับสิ่งเร้าอาจทำได้ดังวิธีการดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหลายประเภทด้วยกัน ก็สามารถควบคุมได้โดยการกำจัดสิ่งเร้าที่ควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นเสีย
2. ใช้วิธีการกำหนดสิ่งเร้าที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์
3. เปลี่ยนสิ่งเร้าที่ควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้น

การเตือนตัวเอง (Self-Monitoring)

การเตือนตัวเองเป็นเทคนิคที่มีความสำคัญมากในการควบคุมตนเอง ประกอบด้วยกิจกรรม 2 ส่วน คือ การสังเกตตนเอง (Self-Observation) และการบันทึกพฤติกรรมตนเอง (Self-Recording) การเตือนตนเองนั้นสามารถใช้ได้กับพฤติกรรมทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมภายในหรือพฤติกรรมภายนอก สามารถใช้ได้ในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อีกด้วย

การดำเนินการเตือนตนเองประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เลือกและกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจน

2. ฝึกให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถแยกแยะได้ว่าพฤติกรรมเป้าหมายนั้นเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น

3. การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมด้วยตนเอง โดยผู้ให้การศึกษาอาจจะสุ่มตรวจสอบถึงความแม่นยำของการบันทึกเป็นครั้งคราว

4. ประเมินผลหรือวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการบันทึกพฤติกรรมด้วยตนเองมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลที่ได้จะนำไปสู่การเสริมแรงตนเอง ถ้าทำได้ตามเป้าหมาย หรือการลงโทษตนเองถ้าทำไม่ได้ไม่ถึงเป้าหมายที่วางเอาไว้

การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเอง (Self-Reinforcement and Self-Punishment)

การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเอง เป็นเทคนิคหนึ่งของการควบคุมตนเอง โดยที่บุคคลจะเป็นผู้ให้ผลกรรมด้วยตนเองต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น หลักในการดำเนินการมีอยู่ 2 ขั้นตอนคือ

1. บุคคลจะต้องพิจารณาถึงการสนองตอบที่จะได้รับการเสริมแรงและการลงโทษ โดยจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์ในการเสริมแรงหรือการลงโทษด้วยตนเอง

2. บุคคลจะต้องให้การเสริมแรงเมื่อการตอบสนองนั้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หรือให้การลงโทษเมื่อการตอบสนองไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การทำสัญญากับตนเอง (Self-Contracting)

การทำสัญญากับตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลสัญญากับตนเองว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองเช่น ใดบ้าง แต่แทนที่จะเก็บสัญญากับตนเองเอาไว้ในใจ การทำสัญญากับตนเองในกระบวนการควบคุมตนเองจะทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ตนเองนั้นหลีกเลี่ยงจากสัญญาที่ทำไว้กับตนเอง ดังนั้นการทำสัญญากับตนเองจึงมีผู้อื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยการทำสัญญากับตนเองควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน

2. บอกถึงสิ่งที่คุณจะต้องกระทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

3. บอกถึงการเสริมแรงตนเอง เมื่อตนเองได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่สัญญากับตนเองไว้

4. ในกรณีที่บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยนั้น บุคคลนั้นควรมีหน้าที่ในการให้ผลกรรมบางอย่างในกรณีที่บุคคลนั้นทำตามสัญญาและในกรณีที่บุคคลนั้นไม่ทำตามสัญญา

5. สัญญานั้นควรจะเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้ ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดวันเวลาที่จะมีการทบทวนสัญญาไว้ด้วย

ข้อดีของการควบคุมตนเอง

1. ในการดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรม โยบุคคลภายนอกนั้น ประสบปัญหาที่ผู้ดำเนินโปรแกรมไม่สามารถที่จะให้ผลกรรมต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมได้อย่างสม่ำเสมอ

อีกทั้งบางพฤติกรรมที่ต้องการจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจเกิดขึ้นในสภาพการณ์ที่ผู้ดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรมไม่สามารถจะไม่เข้าไปสังเกตเห็นได้ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินโปรแกรมได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นวิธีการที่ดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาในลักษณะดังกล่าวนี้ได้ คือ การให้ผู้รับการศึกษานั้นดำเนินโปรแกรมการปรับพฤติกรรมด้วยตนเอง

2. การควบคุมตนเองจัดได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการทำให้เกิดการแผ่ขยายของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

3. พฤติกรรมบางชนิดไม่สามารถที่จะให้บุคคลภายนอกมาเป็นผู้ควบคุมได้ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นมีสิ่งรบกวนมากมาย อีกทั้งยังมีการเสริมแรงและการลงโทษกันตลอดเวลา พฤติกรรมดังกล่าวเหล่านี้ดำเนินการได้ประสบความสำเร็จอย่างสูงถ้ามีการควบคุมตนเองเข้าร่วมด้วย นอกจากนี้การควบคุมตนเองยังใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับพฤติกรรมที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมภายใน เช่น ความคิดหรือความรู้สึกต่าง ๆ เป็นต้น

4. นำมาควบคุมพฤติกรรมที่ได้รับผลกระทบที่อ่อน มีปริมาณน้อยมาก หรืออาจจะเกิดขึ้นซ้ำเกินไป ไม่มีความสำคัญในการรับรู้ของบุคคล ซึ่งมักจะ ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งไม่สามารถจะไปแข่งขันกับผลกระทบที่เป็นการเสริมแรงอย่างทันทีทันใดได้

5. คนหลายคนสามารถทำได้ถ้าเขาเป็นผู้กำหนด และตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ

6. การควบคุมตนเองนั้นจะช่วยประหยัดเวลาในการดำเนินการของผู้รับการปรึกษา หรือผู้ให้การปรึกษา เนื่องจากกระบวนการปรับพฤติกรรมทั้งหมด ผู้รับการปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทบทั้งสิ้น ผู้ให้การปรึกษาเป็นเพียงแต่ให้คำแนะนำและชี้แนะบางประการเท่านั้น

7. การควบคุมตนเองนั้นจะทำให้ผู้ที่เข้ารับการปรึกษามีความรู้สึกดีกับตัวเองไม่ว่าจะเป็นในแง่ทัศนคติต่อตนเอง รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง หรือความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ข้อควรพิจารณาในการควบคุมตนเอง

การควบคุมตนเองแม้ว่าจะมีข้อที่ดีมากมาย แต่ทว่าในการดำเนินการฝึกการควบคุมตนเองให้กับผู้รับการศึกษานั้นจำเป็นต้องพิจารณาในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายและเกณฑ์ของการแสดงพฤติกรรมเป้าหมายนั้น โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นควรจะสะท้อนถึงปัญหาของพฤติกรรมที่แท้จริงเพราะไม่เช่นนั้นแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาได้

2. วิธีการบันทึกพฤติกรรมควรจะทำได้ง่าย เพราะไม่เสียค่าใช้จ่ายสูง เพราะวิธีการบันทึกพฤติกรรมนั้นซับซ้อนเกินไปและไม่สะดวกต่อการบันทึกแล้วผู้รับการปรึกษาก็จะหยุดที่จะการบันทึกพฤติกรรมดังกล่าว

3. ในการใช้การลงโทษตนเองนั้น ควรจะต้องระวังผลกระทบข้างเคียงที่อาจจะเกิดขึ้นในลักษณะเช่นเดียวกับการลงโทษโดยทั่วไป

4. การควบคุมตนเองนั้นเป็นเทคนิคที่ได้ผลดีมากกว่าผู้ที่มิระดับสติปัญญาพอสมควร

2. การจัดการเงื่อนไขผลกรรม (Contingency management)

แนวคิดพื้นฐานการจัดการเงื่อนไขผลกรรม

การจัดการเงื่อนไขผลกรรม พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ที่เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงเป็นผลเนื่องมาจากผลกรรมของพฤติกรรมนั้น ถ้าพฤติกรรมใดได้รับผลกรรมที่เป็นตัวเสริมแรงทางบวกพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ในทางกลับกันถ้าพฤติกรรมใดได้รับผลกรรมที่เป็นตัวลงโทษพฤติกรรมนั้นก็จะลดลงหรือยุติในอนาคต การเสริมแรงทางบวกเป็นการเพิ่มความถี่ของการเกิดพฤติกรรมและทำหน้าที่ในการทำให้พฤติกรรมที่เรียนรู้แล้วเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ แต่เนื่องจากไม่สามารถรู้ได้ว่าผลกรรมใดเป็นตัวเสริมแรงทางบวกจนกว่าจะให้เห็นผลกรรมนั้น ดังนั้นในการเลือกสิ่งที่จะนำมาใช้เป็นตัวเสริมแรงต้องมีความรอบคอบเป็นพิเศษ

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง แบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. ตัวเสริมแรงที่เป็นสิ่งของ (Material Reinforcers) เป็นตัวเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพกับเด็กมากที่สุด ในกรณีของวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่อาจจะได้ผลในบางกรณี เช่น การซื้อของให้ลูกที่บ่อย ๆ หรือการที่บริษัทต่าง ๆ ให้รางวัลพนักงานของคนที่ทำงานได้ดี เป็นต้น
2. ตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers) แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ เป็นคำพูดและเป็นการแสดงออกทางท่าทาง เช่น การชมเชย การยกย่อง การยิ้ม การเข้าใกล้ หรือการแตะตัว เป็นต้น ตัวเสริมแรงทางสังคมนั้นมีอยู่ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและค่อนข้างมีประสิทธิภาพในการปรับพฤติกรรมของบุคคล
3. ตัวเสริมแรงที่เป็นกิจกรรม (Activity Reinforcers) เป็นไปตามหลักการที่ว่ากิจกรรมหรือพฤติกรรมที่มีความถี่สูงสามารถนำมาใช้เสริมแรงกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่มีความถี่ต่ำได้
4. ตัวเสริมแรงที่เป็นเบี้ยอรรถกร (Token Reinforcers) เป็นตัวเสริมแรงที่จะมีคุณค่าเป็นตัวเสริมแรงได้ต่อเมื่อสามารถนำไปแลกเป็นตัวเสริมแรงอื่น ๆ ได้ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเบี้ยอรรถกรเป็นตัวเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการปรับพฤติกรรมของบุคคล
5. ตัวเสริมแรงภายใน (Covert Reinforcers) ตัวเสริมแรงภายในนี้ครอบคลุมถึงความคิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจ ความสุข หรือความภาคภูมิใจ เป็นต้น ซึ่งตัวเสริมแรงภายในนี้จะอธิบายได้ว่าทำไมบุคคลหลายคนจึงแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่เมื่อแสดงแล้วไม่เห็นจะได้ผลตอบแทนที่เห็นอย่างเด่นชัด เช่น การทำบุญ หรือการให้เงินแก่ขอทาน เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าบุคคลกระทำไปเพราะเกิดความรู้สึกเป็นสุขใจที่ได้ทำ

หลักการให้การเสริมแรงทางบวกอย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักการทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวกจะต้องให้หลังจากการเกิดพฤติกรรมเป้าหมายเท่านั้น
2. การเสริมแรงจะต้องกระทำทันทีที่พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้น
3. การเสริมแรงควรจะให้อย่างสม่ำเสมอ
4. ควรมีการบอกถึงเงื่อนไขของการให้การเสริมแรง
5. ตัวเสริมแรงควรมีปริมาณพอเหมาะที่จะเสริมแรงพฤติกรรมโดยไม่ก่อให้เกิดการ

หมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรง

6. จะต้องเลือกตัวเสริมแรงให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
7. ถ้าเป็นไปได้ควรใช้ตัวเสริมแรงที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น
8. ควรมีการใช้ตัวแบบหรือการชี้แนะควบคู่ไปกับการเสริมแรงด้วย เนื่องจากจะทำให้บุคคลได้เรียนรู้ได้เร็วขึ้นว่าควรจะทำพฤติกรรมเช่นใด จึงจะได้รับการเสริมแรง
9. ควรมีการวางแผนการใช้ตารางการเสริมแรง หรือยืดเวลาการเสริมแรง

ในกระบวนการจัดการเงื่อนไขผลกรรมให้มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมใหม่ควรมีการใช้วิธีการชี้แนะ (Prompting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback) และการทำสัญญาเงื่อนไข (Contingency Contracting) ร่วมด้วย เพื่อให้ผู้ถูกปรับพฤติกรรมรู้ว่าเขาควรแสดงพฤติกรรมอะไร แล้วจึงจะได้รับการเสริมแรงทางบวก

การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Informative Feedback)

การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่บุคคลทำอยู่นั้นได้ผลเป็นอย่างไร จากการที่รู้ตัวว่าสิ่งที่ทำนั้นได้ผลเป็นอย่างไร จะทำให้เกิดแรงเสริมในการดำเนินกิจกรรมต่อไป หลักการในการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ควรให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในทางบวก
2. ข้อมูลป้อนกลับที่ให้นั้นต้องชัดเจน และเป็นข้อมูลที่แท้จริงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
3. ควรให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการแสดงพฤติกรรม

ที่พึงประสงค์

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับในระยะแรกต้องให้ข้อมูลป้อนกลับในทันที และเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้ว จึงให้ข้อมูลป้อนกลับแบบยืดเวลา
5. ควรมีการบันทึกข้อมูลป้อนกลับไว้อย่างชัดเจนทุกครั้ง
6. ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับจะต้องเป็นบุคคลที่ถูกผู้ปรับพฤติกรรมเชื่อถือ และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความตั้งใจและจริงจังในการให้ข้อมูลป้อนกลับ

7. ควรอธิบายให้บุคคลเห็นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้ดีขึ้น และให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับ กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ตนต้องการจะปรับปรุง

8. การให้ข้อมูลป้อนกลับควรใช้ควบคู่กับการเสริมแรงทางบวก

การชี้แนะ (Prompting)

การชี้แนะ เป็นการให้สิ่งเร้า ซึ่งอาจได้แก่คำพูดหรือท่าทางบุคคลเพื่อให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตามที่ได้รับการชี้แนะ ก็จะได้รับเสริมแรงทางบวกทันที

หลักการใช้การชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพ

1. กำหนดให้ชัดเจนเสียก่อนว่าต้องการให้บุคคลมีพฤติกรรมเช่นใด
2. พิจารณาว่าควรใช้การชี้แนะแบบคำพูด แบบท่าทาง หรือผสมผสานทั้งสองแบบ
3. การชี้แนะต้องทำเป็นขั้นตอนอย่างรวบรัด
4. เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้แล้ว ให้การเสริมแรงทันที
5. เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้อย่างสม่ำเสมอแล้วค่อย ๆ ถอดตัวเสริมแรงออก จากนั้นควรหยุดการเสริมแรงเมื่อแน่ใจว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้เกิดขึ้นอย่างถาวรแล้ว

การทำสัญญาเงื่อนไข (Contingency Contracting).

การทำสัญญาเงื่อนไขเป็นการตกลงกันระหว่างผู้ที่ต้องการเห็นพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงกับผู้ที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม โดยข้อตกลงนั้นจะต้องมีการร่างเป็นสัญญาขึ้นมา พร้อมทั้งเซ็นชื่อของผู้ที่ต้องการจะพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงกับของผู้ที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมด้วย สัญญานั้นจะบอกถึงพฤติกรรมที่จะต้องกระทำและผลกรรมที่จะได้รับ ผลกรรมก็เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ส่วนพฤติกรรมนั้นก็จะเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่ต้องการจะเห็นพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง

3. การเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) หรือ การเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling) พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวแคนาดา ชื่อ แบนดูรา (Albert Bandura) โดยมีแนวคิดว่าการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดจากการสังเกต การเลียนแบบพฤติกรรมผู้อื่นหรือการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling) (ดวงมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 185) ซึ่งมีกระบวนการเรียนรู้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การรับรู้ตัวแบบจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งตัวแบบจะต้องมีลักษณะที่น่าสนใจและผู้เรียนมีความสามารถในการสังเกต และการรับรู้ได้คือ
2. ผู้เรียนนำการรับรู้ดังกล่าวเข้าสู่การคิดวิเคราะห์ของตน

3. ผู้เรียนจดจำการกระทำของตัวแบบไว้

4. ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามที่ได้สังเกตจากตัวแบบ ซึ่งการจะแสดงพฤติกรรมนั้น ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ต่อไปนี้คือ

4.1 ความสามารถในการแสดงออกของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยระดับวุฒิภาวะ ระดับสติปัญญา การฝึกฝน เป็นต้น

4.2 การแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบขึ้นอยู่กับค่านิยมของผู้เรียนว่าเขายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมนั้นหรือไม่ ถ้าเขามีค่านิยมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมนั้น เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น

4.3 ถ้าผู้เรียนมีการคาดคะเนว่าจะได้รับผลตอบแทนที่พึงพอใจจากการแสดงพฤติกรรมนั้น แนวโน้มในการแสดงออกจะเพิ่มขึ้น (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 222)

การพิจารณาบุษย์และหลักการของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

คอเรย์ (Corey, 2005, p. 232) ได้กล่าวว่าการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีลักษณะเฉพาะอยู่ 10 ประการ คือ

1. การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม มีการนำหลักการและกระบวนการของวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ โดยที่ผู้ให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมร่วมกันกับผู้รับการปรึกษากำหนดเป้าหมายของการให้การปรึกษาที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ในกระบวนการให้การปรึกษาผู้ให้การปรึกษาจะตรวจสอบปัญหาของผู้รับคำปรึกษาและเงื่อนไขที่ทำให้ปัญหานั้นยังคงดำรงอยู่ โดยที่ประสิทธิผลของเทคนิคและกระบวนการประเมินที่ถูกลำมาใช้ในการให้การปรึกษานั้น ๆ สามารถตรวจสอบซ้ำได้

2. การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมจะถูกลำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อปัญหาดังกล่าวของผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมจะเน้นไปยังเหตุการณ์แวดล้อมในปัจจุบันที่ทำให้พฤติกรรมที่เป็นปัญหายังคงดำรงอยู่และช่วยทำให้ผู้รับการปรึกษาได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองโดยการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์แวดล้อม ผู้ให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมจะใช้เทคนิคทางพฤติกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขปัจจุบันที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา

3. ผู้รับคำปรึกษาในการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมจะต้องมีบทบาทเป็นอย่างมากในการจัดการกับปัญหาของตนเอง เพื่อก่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมานั้นผู้รับการปรึกษาจะต้องคอยตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองทั้งในและนอกห้องการให้คำปรึกษา เรียนรู้และฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหา และแสดงบทบาทพฤติกรรมใหม่ การปฏิบัติและการเรียนรู้จะเป็นแกนหลักของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม โดยที่ในการให้คำปรึกษานั้นผู้รับคำปรึกษาจะได้รับมอบหมายงานไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

4. การให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยมจะเน้นการสอนทักษะการบริหารจัดการตนเอง (Self Management) ให้กับผู้รับการศึกษา เพื่อที่จะให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยมจะเน้นการนำไปปฏิบัติในสภาพแวดล้อมปกติของผู้รับการศึกษา ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

5. การให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยม จะเน้นไปยังการตรวจสอบโดยตรงต่อพฤติกรรม ที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ การระบุปัญหา และการประเมินการเปลี่ยนแปลง จะมีตรวจสอบ โดยตรงต่อพฤติกรรมเป้าหมายโดยการใช้การสังเกตหรือการเฝ้าดูตนเอง (Self Monitoring)

6. ผู้ให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยมจะเน้นการควบคุมตนเอง โดยให้ผู้รับการศึกษา ได้เรียนรู้กลยุทธ์การบริหารจัดการตนเอง (Self Management) โดยที่ผู้รับการศึกษาจะรับผิดชอบ อย่างเต็มที่ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง

7. เทคนิควิธีการในการให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยมจะขึ้นอยู่กับปัญหาของผู้รับ การศึกษา ซึ่งอาจจะใช้วิธีการหลาย ๆ วิธีการในการให้การศึกษากับปัญหาของผู้รับการศึกษา

8. วิธีการในทางปฏิบัติของการให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยมจะเกิดจากความ ร่วมมือของผู้ให้การศึกษและผู้รับการศึกษา โดยที่ผู้ให้การศึกษจะต้องทำให้ผู้รับการศึกษา ได้เข้าใจแนวคิดและกระบวนการของการให้การศึกษ

9. จะเน้นไปที่การนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และ เพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์

10. ผู้ให้การศึกษจะต้องพยายามที่จะพัฒนาวิธีการเฉพาะตามความเหมาะสมและทำ ให้เกิดความทุ่มเทและร่วมมือจากผู้รับการศึกษา

วัชร ทรัพย์มี (2549, หน้า 218) ได้กล่าวว่าการให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยมมี แนวคิดและหลักการดังต่อไปนี้ คือ

1. มนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมพฤติกรรมของตนเองหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตนเองได้ แม้ว่าสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็ตาม

2. นักพฤติกรรมนิยมเชื่อว่าบุคคลเกิดมาโดยไม่ได้มีความดีหรือความเลวติดตัวมา พฤติกรรมของบุคคลได้มาจากการเรียนรู้ ดังนั้นผู้ให้การศึกษจะต้องเข้าใจที่มาของพฤติกรรม และใช้หลักการเรียนรู้เป็นวิธีการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล

3. การให้การศึกษไม่ได้จัดทำเฉพาะในห้องให้การศึกษเท่านั้น แต่จัดใน สิ่งแวดล้อมอื่นด้วย

4. กระบวนการให้การศึกษประกอบด้วย การช่วยให้ผู้รับการศึกษา มองเห็นปัญหา และเห็นพ้องในพฤติกรรมที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดความก้าวหน้าได้

ผู้ให้คำปรึกษาจะจัดกลวิธีที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการศึกษา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีเมื่อพบว่ากลวิธีที่เลือกใช้นั้นไร้ผล

5. พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน ดังนั้นเราจึงสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลได้ และถ้าเราสามารถควบคุมเหตุการณ์เหล่านั้นได้ เราก็จะสามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้

6. พฤติกรรมที่นำความชื่นชมมาให้ หรือลดความไม่พอใจลงได้ มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นซ้ำอีก

7. ความกลัวหรือความวิตกกังวลเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ เนื่องจากสิ่งเร้าที่

สัมพันธ์กับภาวะที่ทำให้เกิดประสบการณ์ไม่ดีซ้ำ ๆ กันหลายครั้ง

บทบาทและหน้าที่ของผู้ให้การศึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

ผู้ให้การศึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีบทบาทในกระบวนการให้การศึกษาดังนี้

1. ผู้ให้การศึกษามีหน้าที่ทำความเข้าใจปัญหาของผู้รับการศึกษาอย่างถ่วงถ่วง (คววมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 189) โดยทำการประเมินเพื่อระบุเงื่อนไขนำที่ยังดำรงอยู่โดยการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวกับสิ่งที่เป็นเงื่อนไข มิติต่างของปัญหาพฤติกรรม และผลที่ตามมาของปัญหา (Miltnerberger, 2004; Spiegler & Guevremont, 2003 cited in Corey 2005, p. 235)

2. ร่วมมือกับผู้รับการศึกษาในการวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนวางแผนและประเมินวิธีการจัดการกับพฤติกรรม (คววมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 189) ให้ความช่วยเหลือเพื่อกำหนดเป้าหมายในการบำบัด และนำแผนงานการบำบัดไปใช้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Miltnerberger, 2004; Spiegler & Guevremont, 2003 cited in Corey 2005, p. 235)

3. นำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ (Miltnerberger, 2004; Spiegler & Guevremont, 2003 cited in Corey 2005, p. 235) เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาละลายพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ และเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (คววมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 189)

4. มีหน้าที่แสวงหาประสบการณ์และเพิ่มเติมความรู้ต่อการปรับพฤติกรรม และทำหน้าที่เป็นผู้ให้การเสริมแรงพฤติกรรมของผู้รับการศึกษา ตลอดจนเป็นผู้แนะนำเพื่อช่วยให้ผู้รับการศึกษาเปลี่ยนแปลง (คววมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 189)

5. ทำการประเมินความสำเร็จของแผนงาน โดยการพิจารณาความคืบหน้าที่มีต่อเป้าหมายตลอดระยะเวลาในการทำการบำบัด (Miltnerberger, 2004; Spiegler & Guevremont, 2003 cited in Corey 2005, p. 235)

6. ทำการประเมินเพื่อติดตามผล (Miltnerberger, 2004; Spiegler & Guevremont, 2003 cited in Corey 2005, p. 235)

ขั้นตอนการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

ในการดำเนินการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมนั้นมีขั้นตอนในการดำเนินการที่สำคัญดังต่อไปนี้ (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 223) คือ

1. การเก็บข้อมูลพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา

ก่อนที่จะกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาต้องการให้ช่วยเหลือ ผู้ให้การปรึกษาจะให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการปรึกษา เน้นความไว้วางใจ แสดงความอบอุ่น และแสดงความเข้าใจ (ดวงมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 189) และทำการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา ในสภาพที่เป็นปัญหา การใช้แบบสอบถามเพื่อพิจารณาว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหามีลักษณะอย่างไร และผู้รับการปรึกษาคอบสนองอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจปัญหาของผู้รับการปรึกษา และช่วยให้ตั้งจุดมุ่งหมายในการให้การปรึกษาได้ตรงประเด็นปัญหา และคิดหาทวิวิธีช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาแก้ปัญหาได้เหมาะสมยิ่งขึ้น (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 223)

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการให้การปรึกษา

การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายต้องกำหนดออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม เป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดระดับพฤติกรรมที่ต้องการ และกำหนดคสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 223) ผู้รับการปรึกษาจะเป็นผู้ที่ต้องตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษา และจุดมุ่งหมายดังกล่าวจะเป็นไปตามแต่ละบุคคล ผู้ให้การปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้เข้าใจผลลัพธ์ที่จะได้จากการให้การปรึกษา โดยที่ผู้ให้การปรึกษาจะมีบทบาทที่สำคัญใน 2 สถานการณ์ คือ เมื่อจุดมุ่งหมายของผู้รับการปรึกษาไม่สามารถเป็นไปได้จริง และเมื่อจุดมุ่งหมายนั้นมีผลกระทบในเชิงลบต่อผู้รับการปรึกษาหรือผู้อื่น (Spiegler & Guevremont, 2003, p. 51) พฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดอาจจะเป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำอยู่ในสถานการณ์นั้นแล้ว แต่ต้องการที่จะให้เกิดเพิ่มมากขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ยังไม่มีอยู่แต่ต้องการที่จะทำให้เกิดขึ้น (สม โภชน์ เอี่ยมสุภชาติ, 2550, หน้า 175) โดยที่ผู้รับการปรึกษาจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้ให้การปรึกษาใช้วิธีการประเมินอย่างเป็นทางการเพื่อช่วยในการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดออกมาต้องชัดเจน หนักแน่น เป็นรูปธรรม และต้องเห็นพ้องกันระหว่างผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษา (Corey, 2005, p. 234) ในการให้การปรึกษาต้องทำการรวบรวมและบันทึกข้อมูลฐานเพื่อให้ทราบระดับของพฤติกรรมปัญหา (The Keil Centre, 2002, p. 11 cited in Fleming & Lardner, 2002, p. 11) และทำการประเมินความก้าวหน้าของการบรรลุพฤติกรรมเป้าหมายด้วยวิธีการประเมินที่มีความเที่ยงตรงเพื่อที่จะตรวจสอบผลสำเร็จของพฤติกรรมเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการให้คำปรึกษา (Corey, 2005, p. 234)

3. การเลือกกลวิธีในการให้การปรึกษา

ผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษาจะต้องตกลงร่วมกันว่าจะใช้กลวิธีใดดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการให้การปรึกษา การให้การปรึกษาจะเริ่มขึ้นหลังจากที่ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาเห็นพ้องกันในกระบวนการให้การปรึกษาและวิธีการปฏิบัติ โดยที่ผู้รับการปรึกษาจะลงมือปฏิบัติภายใต้การดูแลของผู้ให้การปรึกษา (ควมณี จงรักษ์, 2549, หน้า 190) และในระหว่างการดำเนินการให้การปรึกษานั้น จะมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนการให้การปรึกษาแล้วนำมาปรับแต่งแผนการให้การปรึกษาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น (Spiegler & Guevremont, 2003, p. 59) และเนื่องจากการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมให้ความสำคัญแก่สิ่งแวดล้อมด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการดำเนินการในสิ่งแวดล้อมนอกห้องการให้การปรึกษาด้วย (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 224)

4. การประเมินและการยุติการให้การปรึกษา

ผู้ให้การปรึกษาจะต้องตระหนักว่ากลวิธีที่ตนใช้ไปแล้วนั้นอาจจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาร่วมกันประเมินผลการให้การปรึกษาค่อยๆ ไปเรื่อยๆ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษาว่าเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ จะต้องให้ความช่วยเหลือด้านใดแก่ผู้รับการปรึกษาเพิ่มเติมหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงต่อไป (วัชร ทรัพย์มี, 2549, หน้า 224)

เมื่อบรรลุเป้าหมายของการให้การปรึกษาและการบำบัดได้สิ้นสุดลงไปแล้ว ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาอาจจะนัดกันเพื่อตรวจสอบว่าผลที่ได้จากการให้การปรึกษายังคงอยู่หรือไม่ (Spiegler & Guevremont, 2003, p. 60)

ข้อดีและข้อจำกัดของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

มีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นถึงข้อดีและข้อจำกัดของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม ดังนี้ คือ

ข้อดี

วัชร ทรัพย์มี (2549, หน้า 237-238) กล่าวว่า ข้อดีการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม คือ การเน้นพฤติกรรมเฉพาะอย่างของผู้รับการปรึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจได้ดีขึ้นว่าตนเองจะได้รับอะไรจากการให้การปรึกษา และเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนอย่างชัดเจนในระยะเวลาไม่นานนัก บทบาทและการดำเนินงานของผู้ให้การปรึกษาชัดเจนในแต่ละขั้นตอน สะดวกแก่การนำไปปฏิบัติ และนอกจากนั้นจากการได้ร่วมมือและมีส่วนรู้เห็นกับการดำเนินการทุกขั้นตอน ทำให้ผู้รับการปรึกษาเกิดการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองต่อไป

ดวงมณี จงรักย์ (2549, หน้า 197) กล่าวว่า การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีลักษณะเด่น ดังนี้

1. เป็นการให้การปรึกษาที่จัดการโดยตรงกับอาการหรือปัญหา ผู้รับการปรึกษาส่วนใหญ่แสวงหาความช่วยเหลือเพราะมีปัญหาบางอย่างเกิดขึ้นกับตน ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมจะดำเนินการช่วยเหลือได้ค่อนข้างทันควันกับปัญหาที่นำเสนอ
2. ให้ความสำคัญกับขณะปัจจุบัน ผู้รับการปรึกษาไม่จำเป็นต้องสำรวจอดีตเพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือปัจจุบัน
3. ผู้ให้การปรึกษามีโอกาสเลือกใช้เทคนิคหลายชนิด ทำให้สามารถเลือกใช้เทคนิคได้เหมาะสมกับหน่วยงานที่สังกัด
4. เป็นการให้การปรึกษาที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการว่าเป็นวิทยาศาสตร์ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นได้อย่างไร อีกทั้งทฤษฎีการเรียนรู้ยังคงได้รับการพัฒนาทำให้มีการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้กับการแก้ปัญหาที่หลากหลาย
5. การกำหนดปัญหาและการจัดการกับปัญหากระทำอย่างเป็นปรัวิสัย กระบวนการให้การปรึกษาค่อนข้างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ดังนั้นผู้รับการปรึกษาหรือบุคคลภายนอกสามารถทำการประเมินขั้นตอนการปรึกษาได้

ข้อจำกัด

วัชรีย์ ททรัพย์มี (2549, หน้า 237-238) กล่าวว่า ความเชื่อของนักพฤติกรรมนิยมนั้นเป็นการพิจารณามนุษย์เหมือนหุ่นยนต์ที่ได้รับการควบคุมพฤติกรรม กลวิธีเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษานั้นกระทำไปโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้แสดงความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาตนเอง และไม่ได้ครอบคลุมถึงผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด

ดวงมณี จงรักย์ (2549, หน้า 197) กล่าวถึงข้อจำกัดของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมไว้ ดังนี้

1. การให้การปรึกษาไม่ได้จัดการกับบุคคลเป็นภาพรวมเพราะดำเนินการเฉพาะกับพฤติกรรมที่สังเกตเห็นภายนอก เป็นการจำกัดบุคลิกภาพของมนุษย์เพราะมองเฉพาะพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อม การให้ความสำคัญเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อตัวเสริมแรงในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ดูง่ายเกินไปในการอธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นเรื่องค่อนข้างสลับซับซ้อน
2. การนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ มักมีข้อผิดพลาดสำหรับผู้ให้การปรึกษามือใหม่ที่เริ่มต้นใช้เทคนิคเร็วเกินไปโดยไม่ระมัดระวังในการสร้างสัมพันธภาพและการพยายามให้ผู้รับการปรึกษามีส่วนร่วมกับการให้การปรึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษารายบุคคล การให้การศึกษาระบบพฤติกรรมนิยม สรุปได้ว่า การให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือเป็นรายบุคคลระหว่างผู้ให้การศึกษา 1 คนและผู้รับคำปรึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าที่มีพฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน 1 คน มีจุดประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานไปมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วยการใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นต่าง ๆ ได้แก่ การฟัง การตั้งคำถาม การเจียบ การทวนซ้ำ การสะท้อน การทำให้กระจ่าง การตีความ การให้ข้อมูล การพูดแบบเผชิญหน้า การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น เป็นต้น และใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ เช่น การควบคุมตนเอง (Self Control) การจัดการเงื่อนไขผลกระทบ (Contingency Management) เป็นต้น โดยมีกระบวนการให้การศึกษาดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้นให้คำปรึกษา เป็นขั้นสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาและก่อให้เกิดบรรยากาศในการให้การปรึกษา โดยเน้นให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกอบอุ่น ใจกว้าง และเป็นกันเองกับผู้ให้การปรึกษาจนเกิดการเปิดเผยตนเอง พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีความปลอดภัยไปสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา เป็นขั้นวางแผนและดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานด้วยการใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นต่าง ๆ และเทคนิคการปรับพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ เช่น การควบคุมตนเอง การจัดการเงื่อนไขผลกระทบ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ขั้นยุติการให้การปรึกษา โดยให้ผู้รับการปรึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ที่มีขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าวมาใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าให้มีมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และการให้การศึกษาระบบพฤติกรรมนิยม ไว้ดังต่อไปนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย

อเธอเลย์ (Atherley, 1977 อ้างถึงใน แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม, 2548) ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า อุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ ดังนั้นความพยายามที่จะให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานจะต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยในการทำงาน

คริสเตียน (Kristine, 1997) ได้ศึกษาผลของการนำโปรแกรมด้านความปลอดภัยมาใช้ในบริษัท Arkansas Eastman Co. ในปี ค.ศ. 1989 ด้วยการรวบรวมข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมที่นำไปสู่การบาดเจ็บของบุคคล ทำให้สามารถระบุพฤติกรรมจำนวน 29 อย่างที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ถึงร้อยละ 97 จากจำนวนอุบัติเหตุ 140 ครั้ง โดยพฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการใช้วิธีการลัดขั้นตอนหรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อกำหนด

จูดิรัตน์ ถาวรสุจริตกุล (2546) ได้ศึกษาสภาพ ลักษณะ และสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับแรงงานที่ปฏิบัติในธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในธุรกิจอุตสาหกรรมทั้ง 10 กลุ่ม พบว่าสาเหตุใหญ่ ๆ ของการเกิดอุบัติเหตุมาจากการปฏิบัติตัวของแรงงานที่ไม่ปลอดภัย

นิภาภรณ์ ผดุงชอบ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงานสนามและช่างสายอากาศที่ปฏิบัติงานด้านสายอากาศของการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาพบว่าอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเกิดอุบัติเหตุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยยังรวมถึง การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้โอกาสของการเกิดอุบัติเหตุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมงานของผู้ควบคุมงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัย

สุรัชย์ รติวิลาส (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีตำแหน่งงาน อายุ อายุงาน ระดับการศึกษาและลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยรายด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานข้างต้นจำนวน 7 เรื่อง ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศจำนวน 5 เรื่อง และ งานวิจัยต่างประเทศ 2 เรื่อง พอสรุปได้ว่า การไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม และภูมิหลังและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

คาอุส, ซีมอ และสล็อต (Krause, Seymour, Slot, 1998) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินผลในระยะยาวของการนำวิธีการการป้องกันอุบัติเหตุด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในวงการอุตสาหกรรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของ 73 บริษัท จากจำนวนทั้งหมด 229 บริษัทที่นำวิธีการการป้องกันอุบัติเหตุด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Based Safety) ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยในปีแรกของการเกิดอุบัติเหตุลดลงจากค่าเส้นฐาน (Baseline) 26 เปอร์เซ็นต์และการลดลงเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 69 ในปีที่ 5

วอเตอร์ และดันแคน (Waters & Duncan, 2001) ได้ศึกษาผลของการเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการใช้ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน โดยการใช้กระบวนการวิเคราะห์พฤติกรรมเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วย Checklist เพื่อบันทึกพฤติกรรมที่ปลอดภัยและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยสำหรับใช้เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ (การเสริมแรง) แก่พนักงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มพฤติกรรมที่ปลอดภัยและนำไปสู่การพัฒนาและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างค้ำเนื่องในการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการนำวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavioral Safety) นี้ ทำให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยเพิ่มขึ้นและส่งผลให้มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นน้อยลง

กัสเตลโล (Guastello, 1993) ได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้และชี้ให้เห็นว่าในบรรดากิจกรรมด้านความปลอดภัยต่าง ๆ นั้น โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นประเภทของกิจกรรมที่สามารถลดอุบัติเหตุอย่างได้ผลมากที่สุด

ปฐมวรรณ ทศพล (2551) ได้ศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในงานซ่อมบำรุงที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นพฤติกรรมที่ปลอดภัยโดยใช้ Behavior Based Safety และลดอัตราการเกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของงานซ่อมบำรุงของพนักงานช่างซ่อมบำรุง ส่วนงานวิศวกรรม โรงงานผลิตปูนปลาสเตอร์ พบว่าหลังจากใช้ Behavior Based Safety แล้ว อัตราการเกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงานที่มีประกายไฟและความร้อน งานเครื่องกล และงานดัดระบบไฟฟ้าของเครื่องจักรลดลง

มิ่งขวัญ ภูหงษ์ทอง (2549) ได้ศึกษาผลของการประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทยูนิเวนเจอร์แมนท์ จำกัด โดยจัดกิจกรรมการบรรยายประกอบวิดีโอ การอภิปรายกลุ่ม ตัวแบบเล่าประสบการณ์ การสาธิต และให้พนักงานฝึกปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าภายหลังการทดลองพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเองในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

ความคาดหวังผลลัพธ์ในการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน และการปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานสูงกว่าก่อนร่วมกิจกรรมและสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

กรรณิกา บุญสัจย์ (2548) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แรงสนับสนุนทางสังคม ในการพัฒนาพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานใน โรงงานทออวน ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลอง

ทิพวรรณ รอรุ่ง (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการใช้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และกิจกรรมควบคู่ที่ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไคกันอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่ได้รับ โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยการใช้ตัวแบบจากวิดีโอทัศน์และภาพการ์ตูนมาเป็นสื่อเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานข้างต้นจำนวน 7 เรื่อง ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศจำนวน 4 เรื่อง และต่างประเทศจำนวน 3 เรื่อง สรุปได้ว่า มีการนำกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร เช่น การใช้ทฤษฎีการเสริมแรง เพื่อส่งเสริมให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น การใช้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของฝ่ายผลิต การประยุกต์ใช้แรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานใน โรงงานทออวน การประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทยูนิเวนคาร์เม้นท์ จำกัด และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในงานซ่อมบำรุงที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นพฤติกรรมที่ปลอดภัย โดยใช้ Behavior Based Safety เป็นต้น พบว่าผลของการนำกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบต่าง ๆ มาใช้ในการรณรงค์เพื่อลดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถลดอุบัติเหตุในการทำงานลงได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

ศิวะยุทธ สิงห์ปรุ (2549) ได้ศึกษาผลของการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมที่มีต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยเอดส์ระหว่างรับยาต้านไวรัส โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนที่ได้รับ โปรแกรมให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยม โดยใช้เทคนิคการเสริมแรงและการเสนอตัวแบบที่สร้างขึ้นมา จำนวน 4 ครั้ง

ครึ่งละ 2 ชั่วโมง พบว่าผู้ป่วยที่อยู่ระหว่างการได้รับยาต้านไวรัสที่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีพฤติกรรมการดูแลตนเองดีขึ้นกว่าเดิม

ทินกร มากมูล (2552) ได้ศึกษาผลการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวทางกายและทางวาจาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ที่ได้รับโปรแกรมให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมโดยใช้เทคนิคการเสริมแรง การใช้บทบาทสมมติ และการเสนอตัวแบบ จำนวน 10 ครั้ง ๆ ละ 60 นาที พบว่า การให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงและยังพบว่าผลการให้การปรึกษายังทำให้นักเรียนเหล่านั้นรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวความคิด และทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น

นิภาพร พลหงษ์ (2546) ได้ศึกษาผลการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คนที่ได้รับโปรแกรมให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยม โดยใช้เทคนิคการเสริมแรงและการเสนอตัวแบบที่สร้างขึ้นมา จำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที พบว่าการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมจะช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลง

อิสรินทร์ ปัญญาวิวัฒน์ (2537) ได้ศึกษาผลของการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมที่มีต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของผู้ถูกคุมประพฤติสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสุพรรณบุรี มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนที่ได้รับโปรแกรมให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมที่สร้างขึ้นมา จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที ผลการศึกษาพบว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่ได้รับการให้การปรึกษาแบบทฤษฎีพฤติกรรมนิยมมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่ลดลง

พิสมัย ยกน้อยวงษ์ (2551) ได้ศึกษาผลของการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมต่อการพัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนที่ได้รับโปรแกรมให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่สร้างขึ้นมา จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที ผลการศึกษาสรุปได้ว่าโปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมเป็นวิธีการที่ช่วยให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ลดลงและสามารถปรับเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้และทำให้อยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศรีประไพ บุญเสนา (2543) ได้ศึกษาผลการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมเพื่อลดพฤติกรรมการพูดที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านนางเม็ง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนที่ได้รับโปรแกรมให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่สร้างขึ้นมา จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 45 นาที

ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่ได้รับการศึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมมีพฤติกรรม การพูดที่ไม่เหมาะสมลดลง

นฤมล เอื้อพงษ์ (2546) การให้การศึกษาระบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่มีต่อ พฤติกรรมสุขภาพของสตรีวัยทองบ้าน โนนสมอ ตำบลในเมือง จังหวัดชัยภูมิ โดยทำการศึกษาค้นคว้า 5 ด้าน คือ ด้านโภชนาการ ด้านการออกกำลังกาย ด้านการพักผ่อนนอนหลับ ด้านบทบาทและสัมพันธภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนที่ได้รับโปรแกรมให้การศึกษาระบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ที่สร้างขึ้นจำนวน 8 ครั้ง ๆ ละ 90 นาที ผลการศึกษาพบว่า การให้การศึกษาระบบกลุ่ม ตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมช่วยให้สตรีวัยทองมีพฤติกรรมสุขภาพดีขึ้น

มัญญา ประเสริฐสรรพ (2548) ได้ศึกษาผลการให้การศึกษารายบุคคลตามทฤษฎีการ ศึกษาระบบพฤติกรรมนิยมที่มีผลต่อพฤติกรรมการควบคุมตนเองเพื่อลดน้ำหนักของวัยรุ่นโรคอ้วน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีน้ำหนักเกินมาตรฐานตั้งแต่ 10 กิโลกรัมขึ้นไป โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนที่ได้รับโปรแกรมให้การศึกษารายบุคคลตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ที่สร้างขึ้นจำนวน 8 ครั้ง ๆ ละ 60 นาที ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการควบคุมตนเองเพื่อลด น้ำหนักของวัยรุ่นโรคอ้วนภายหลังการให้การศึกษารายบุคคลตามทฤษฎีการศึกษาระบบ พฤติกรรมนิยมดีขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการให้การศึกษาระบบพฤติกรรมนิยม จำนวน 8 เรื่อง แบ่งเป็นการให้การศึกษาระบบรายบุคคล จำนวน 2 เรื่องและการให้การศึกษาระบบกลุ่ม จำนวน 6 เรื่อง พอสรุปได้ว่า การนำหลักการและทฤษฎีการให้การศึกษาระบบพฤติกรรมนิยม มาสร้างโปรแกรมการให้การศึกษารายบุคคลและรายกลุ่มที่มีจำนวนการให้การศึกษาระบบ 8-10 ครั้ง ๆ ละ 45 - 90 นาที เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาของบุคคลซึ่งมี ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ถูกคุมประพฤติ นักเรียน ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ วัยรุ่น เป็นต้น พบว่าการให้การศึกษารายบุคคลและแบบกลุ่มตามหลักการและทฤษฎีพฤติกรรมนิยมสามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่แตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พฤติกรรมการพูดที่ไม่เหมาะสม การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ พฤติกรรมการควบคุมตนเอง เพื่อลดน้ำหนัก และการพัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย เป็นต้น ไปเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิด หลักการ เป้าหมายและผลของการให้การศึกษาระบบพฤติกรรม นิยมที่ใช้เทคนิควิธีการหลาย ๆ แบบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปัญหาไปสู่พฤติกรรม ที่พึงประสงค์นั้น กระบวนการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ ของสกินเนอร์น่าจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลของการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรม

พฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์เพื่อใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโรงไฟฟ้า และเพื่อจะได้นำวิธีการดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนา
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าสภาพการทำงานจริง ต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University