

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
2. สำเนาหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. ผศ. ดร. สุรินทร์ สุทธิธาพิทย์ | ข้าราชการและอาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร. วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร. สมพงษ์ ปั่นหุ่่น | อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. อาจารย์ ครรชิต แสนอุบล | อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

(สำเนา)



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) ผลการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) THE EFFECTS OF BEHAVIOR INDIVIDUAL COUNSELING ON OCCUPATIONAL SAFETY BEHAVIOUR OF POWER PLANT WORKER

2. ชื่อนิสิต นายเกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ

หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาการให้คำปรึกษา

☐ ภาคปกติ

☒ ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว 50922579

คณะศึกษาศาสตร์

3. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- 2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3) การคำนึงการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) รับรองโครงการวิจัย

() ไม่รับรอง

4. วันที่ทำการรับรอง:.....เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

กณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำเนา

ที่ ศร ๖๖๒๑/ว.๖๖๙



ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๕ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบุคคล บริษัท บีแอลทีพี เพาเวอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า” ในความควบคุมดูแลของ อาจารย์ ดร.ศรุตวดี ปุณณารักษ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายเดินเครื่องและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้าบีแอลทีพี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๓๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๕๕๓๕-๕๖๒๕

ภาคผนวก ข

1. แบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
2. ตารางภาคผนวก ข-1 แสดงองค์ประกอบ ทิศทางของคำถาม ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า (ส่วนที่ 2)
3. ตารางภาคผนวก ข-2 แสดงองค์ประกอบ ทิศทางของคำถาม ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า (ส่วนที่ 3)

แบบสำรวจ

คำชี้แจง แบบสำรวจประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบข้อมูลส่วนบุคคลและตอบแบบสำรวจให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด หลังจากที่ได้อ่านข้อคำถามในแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้ว ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสำรวจนี้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจไว้ ณ ที่นี้
ด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำแนะนำ แบบสำรวจนี้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานและไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงานใด ๆ ของท่านทั้งสิ้น และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผลการวิจัย กรุณาตอบคำถาม
ให้ครบทุกข้อ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับ
ความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านมีอายุปี

2. หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

☐ งานเดินเครื่อง ☐ งานบำรุงรักษา

☐ อื่นๆ โปรดระบุ

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่า ปวส. ☐ ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หย่าร้าง ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

5. จำนวนบุตร-ธิดา

☐ ไม่มี

☐ 1 คน

☐ 2 คน

☐ มากกว่า 2 คน

6. อายุการทำงาน ปี อายุการทำงานเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม ปี

7. ท่านเคยได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

8. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่

☐ เคย โปรดระบุจำนวนครั้ง ครั้ง

☐ ไม่เคย

9. ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่

☐ เคย โปรดระบุจำนวนครั้ง ครั้ง

☐ ไม่เคย

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน

คำแนะนำ แบบสำรวจในส่วนนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและความถี่ของการปฏิบัติตัวของท่านในการทำงาน ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด และไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความถี่ของการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ปฏิบัติทุกครั้ง หมายถึง มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน (100%)

ปฏิบัติบ่อยครั้ง หมายถึง มีจำนวนครั้งของการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่าร้อยละ 50 ของการปฏิบัติงานแต่ไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน (50 -99%)

ปฏิบัติบางครั้ง หมายถึง มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ แต่จำนวนครั้งของการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ น้อยกว่าร้อยละ 50 ของการปฏิบัติงาน (1 - 49%)

ไม่เคยปฏิบัติเลย หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ เลย (0%)

พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
1. ท่านศึกษาและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด				
2. ท่านเพิกเฉย เมื่อท่านพบเห็นเพื่อนร่วมงานทำผิดกฎ ระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย				
3. เมื่อท่านต้องการชุดหรือเจาะในบริเวณโรงงาน ท่านขออนุญาตต่อผู้รับผิดชอบเพื่อให้ตรวจสอบระบบท่อสายไฟได้ดิน				
4. ท่านไม่ใช้ที่อุดหูหรืออุปกรณ์ครอบหู ขณะทำงานในบริเวณที่มีเสียงดัง				
5. ท่านใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ โดยที่ไม่ได้ศึกษาคำแนะนำในคู่มือการใช้งานก่อน				
6. ท่านเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักร เช่น ประแจ รอก เทรน เครื่องเชื่อม ฯลฯ ที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน				
7. ท่านจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักร หลังการใช้งาน โดยไม่ได้ทำความสะอาดและตรวจสอบความเรียบร้อย				
8. ท่านจัดเก็บ หรือกำจัดสารเคมีที่เหลือจากการใช้งานและ				

พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน้ากาก ถุงมือ ฯลฯ อย่างเหมาะสมตามข้อกำหนด				
9. ท่านไม่ได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากกระแสไฟฟ้า ที่เหมาะสม เช่น ถุงมือ แวนดา ฉนวนกัน ฯลฯ ขณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับระบบไฟฟ้า				
10. ท่านศึกษาและปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในเอกสาร ข้อมูลความปลอดภัยของสารเคมี				
11. ท่านใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรโดยไม่คำนึงว่า ได้ผ่านการตรวจรับรองว่ามีความปลอดภัยแล้ว				
12. เมื่อท่านเห็นเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรชำรุดเสียหาย ท่านจะรายงานผู้ที่รับผิดชอบทันที				
13. เมื่อท่านทำงานกับสารเคมี ท่านใช้น้ำกากรองสารเคมี โดยไม่คำนึงถึงข้อกำหนดของสารเคมีชนิดนั้น ๆ				
14. ท่านดูแลตัวเองเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย เป็นต้น				
15. ท่านเข้า-ออกบริเวณที่อับอากาศ เฉพาะเมื่อได้รับอนุญาต จากผู้รับผิดชอบแล้ว				
16. ท่านทำงานทันทีโดยไม่มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน				
17. ท่านทำงานที่ก่อให้เกิดประกายไฟที่สามารถก่อให้เกิด การระเบิดหรือไฟไหม้เฉพาะในบริเวณที่ได้รับอนุญาต				
18. ท่านคาดเข็มขัดนิรภัยเพื่อป้องกันการตกจากที่สูง เมื่อต้อง ทำงานในที่สูงเกิน 2 เมตร				
19. ท่านทำงานติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมงโดยไม่มีช่วงเวลาพัก				
20. ท่านทำงานโดยที่ไม่ศึกษาและเข้าใจอันตรายของสาร ที่บรรจุอยู่ในอุปกรณ์				
21. ท่านทำงานโดยมีระบบระบายอากาศ เพื่อระบายความร้อน ออกจากบริเวณที่ทำงานอย่างเพียงพอ				

พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
22. ท่านติดตั้งระบบแสงสว่างเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เพิ่มเติม เมื่อท่านพบว่าในบริเวณที่ทำงานมีแสงสว่าง ไม่เพียงพอ				
23. ท่านไม่ได้สวมแว่นตานิรภัย เพื่อป้องกันอันตรายจากเศษผง ต่าง ๆ ขณะทำงาน				
24. ขณะปฏิบัติงานท่านคิดถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นกังวลอยู่ เช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ				
25. ท่านดื่มเครื่องดื่มบำรุงกำลังประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มี ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าขณะทำงาน				

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน

คำแนะนำ แบบสำรวจในส่วนนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นและความรู้สึกด้านความปลอดภัยในการทำงานของท่าน ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิดและไม่ส่งผลใดต่อการปฏิบัติงานของท่าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงตามความคิดและความรู้สึกของคนที่มิต่อข้อคำถามในแบบสำรวจแต่ละข้อมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
26. ท่านเชื่อว่าการสอบสวนและการวิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นการหาผู้กระทำผิด				
27. ท่านมั่นใจว่าการอบรมเรื่องความปลอดภัยช่วยให้ท่านปลอดภัยจากการทำงาน				
28. ท่านคิดว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นความรับผิดชอบของท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคน				
29. ท่านเชื่อว่าอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ ถ้าทุกคนร่วมมือกัน				
30. ท่านเห็นด้วยกับบริษัทที่นำกิจกรรมความปลอดภัยต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน				
31. ท่านเชื่อว่าการปรับแต่งเครื่องจักรขณะเดินเครื่องทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น				
32. ท่านคิดว่า การเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งสร้างความสูญเสียให้เฉพาะตัวท่านและครอบครัวเท่านั้น				
33. ท่านคิดว่ากฎระเบียบเรื่องความปลอดภัยเป็นการจับผิดพนักงาน				
34. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ลงทุนด้านความปลอดภัยในการทำงาน คือบริษัทที่เห็นคุณค่าของตัวท่าน				
35. ท่านคิดว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม				
36. ท่านเชื่อว่าความเครียดอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานได้				

พฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
37. ท่านเห็นว่าผลผลิตหรือกำไรสำคัญมากกว่าความปลอดภัย				
38. ท่านภูมิใจที่บริษัทของท่านมีการรณรงค์เรื่องความปลอดภัย ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
39. ท่านคิดว่าครอบครัวท่านต้องเสียใจ เมื่อท่านได้รับ อุบัติเหตุหรือป่วยด้วยโรคจากการทำงาน				
40. ท่านโล่งใจที่ตนเองมีความปลอดภัยจากการทำงาน				
41. ท่านพอใจที่บริษัทของท่าน ให้ความสำคัญกับ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน				
42. ท่านยึดถือที่ต้องปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยในการทำงาน				
43. ท่านยินดีให้ความร่วมมือในกิจกรรมส่งเสริม ความปลอดภัยของบริษัทอย่างเต็มที่				
44. ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อเพื่อนร่วมงานของฉันได้รับอุบัติเหตุ ระหว่างการทำงาน				
45. ท่านคิดว่าการปลูกฝังเรื่องความตระหนักในความปลอดภัย เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างจริงจัง				
46. ท่านภาคภูมิใจที่มีหัวหน้าที่เข้มงวดเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงาน				
47. เมื่อพบว่าวิธีการทำงานนั้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ท่านจะแจ้งหัวหน้างานทันที				
48. ท่านคิดว่าการวิเคราะห์และสอบสวนอุบัติเหตุนั้นช่วยให้ ท่านสามารถวางแผนป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำได้				
49. ท่านเชื่อว่าท่านไม่สามารถปฏิเสธคำสั่งการทำงานในที่ มีอันตรายโดยไม่ใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมได้				
50. ท่านตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา				

ตารางภาคผนวก ข-1 แสดงองค์ประกอบ ทิศทางของคำถาม ค่า *IOC* และค่าอำนาจจำแนก
ของแบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
ในโรงไฟฟ้า (ส่วนที่ 2)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ทิศทาง	ค่า <i>IOC</i>	ค่าอำนาจจำแนก
1	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	1.00	.669
2	ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ	-	1.00	.796
3	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	1.00	.862
4	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	-	.667	.724
5	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	-	1.00	.808
6	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	+	1.00	.764
7	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	-	1.00	.649
8	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	+	1.00	.707
9	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	-	1.00	.843
10	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	1.00	.734
11	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	-	1.00	.760
12	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	+	1.00	.840
13	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	-	1.00	.705
14	ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ	+	.667	.399
15	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	.667	.633
16	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	-	.667	.765
17	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	1.00	.769
18	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	1.00	.256
19	ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ	-	1.00	.653
20	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	-	1.00	.694
21	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+	1.00	.609
22	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	+	1.00	.668
23	การใช้เครื่องมืออุปกรณ์	-	.667	.785
24	ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ	-	.667	.602
25	ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ	-	.667	.699

ตารางภาคผนวก ข-2 แสดงองค์ประกอบ ทิศทางของคำถาม ค่า *IOC* และค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสำรวจพฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
ในโรงไฟฟ้า (ส่วนที่ 3)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ทิศทาง	ค่า <i>IOC</i>	ค่าอำนาจจำแนก
26	ความรู้คิด	-	.667	.661
27	ความรู้สึกรู้สึก	+	.667	.785
28	ความรู้คิด	+	1.00	.763
29	ความรู้คิด	+	.667	.797
30	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.869
31	ความรู้คิด	-	1.00	.748
32	ความรู้คิด	-	1.00	.625
33	ความรู้คิด	-	1.00	.801
34	ความรู้คิด	+	.667	.808
35	ความรู้คิด	-	1.00	.620
36	ความรู้คิด	+	.667	.709
37	ความรู้คิด	-	1.00	.756
38	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.879
39	ความรู้คิด	+	1.00	.785
40	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.742
41	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.898
42	ความรู้สึกรู้สึก	-	1.00	.830
43	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.603
44	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.813
45	ความรู้คิด	+	1.00	.892
46	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.687
47	ความรู้สึกรู้สึก	+	1.00	.854
48	ความรู้คิด	+	1.00	.692
49	ความรู้คิด	-	.667	.363
50	ความรู้สึกรู้สึก	+	.667	.530

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ค

โปรแกรมการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

โปรแกรมการให้การบริการรายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์สำหรับพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
1	ปฐมนิเทศและ สัมพันธภาพ	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ให้การบริการกับ ผู้รับบริการ 2. เพื่อให้ทราบข้อมูลส่วนตัว ความรู้และประสบการณ์ ด้านความปลอดภัยใน การทำงานของผู้รับบริการ 3. เพื่อให้ผู้รับบริการ ทราบและเข้าใจรายละเอียด ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการให้การบริการ	1. ผู้ให้การบริการทักทาย แนะนำตัวเองกับผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการแนะนำตนเอง 2. ผู้ให้การบริการพูดคุยกับผู้รับบริการเกี่ยวกับ เรื่องราวต่างๆ ไปที่ผู้รับบริการสนใจ 3. ผู้ให้การบริการชี้แจงวัตถุประสงค์ สถานที่ ช่วงเวลา จำนวนครั้งที่มีการบริการ วิธีการ บทบาท หน้าที่ ของผู้รับบริการ และผู้ให้ การบริการ และตอบข้อสงสัยแก่ผู้รับบริการ 4. ผู้ให้การบริการสอบถามและบันทึกข้อมูลส่วนตัว ของผู้รับบริการ 5. ผู้ให้การบริการปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้า 6. ผู้ให้การบริการใช้ทักษะการ ให้การบริการเบื้องต้น พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กับผู้รับ การบริการ	1. ทักษะการให้การบริการ เบื้องต้น - การฟัง การตั้งคำถาม การทวนซ้ำ การสรุปประเด็น 2. อุปกรณ์และเครื่องมือ - ตารางเวลาการให้การบริการ รายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยม ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์ - แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้า	1. สังเกตความสนใจ การเปิดเผยตน และการมีส่วนร่วม ของผู้รับบริการ ในการ บริการ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
2	เตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	1. เพื่อรักษาและเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษา 2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ สาเหตุหลักของอุบัติเหตุ หลักการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และการปฏิบัติตนอย่างปลอดภัย 3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักถึงผลกระทบบนร่างกายและจิตใจ 4. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาสามารถปฏิบัติตนอย่างปลอดภัยในการทำงาน	1. ผู้ให้การปรึกษากำหนดหัวข้อและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวทั่วไป 2. ผู้ให้การปรึกษานำเสนอเรื่องราวที่ 1 “หลักการของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน” อธิบาย และตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ ผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุ และการป้องกันอุบัติเหตุแก่ผู้รับการปรึกษา 3. ผู้ให้การปรึกษานำเสนอวิดีโอที่สนเรื่อง 1 “วินาที... เปลี่ยนชีวิต” ความยาว 3 นาที 29 วินาที เป็นสถานการณ์สมมติแสดงให้เห็นผลของการมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงสัปดาห์ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจนส่งผลกระทบต่ออย่างมหาศาลของตนเองและครอบครัว 4. ผู้ให้การปรึกษานำเสนอวิดีโอที่ 1 “หลักการนำเรื่องราวจาก วิดีทัศน์มาพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาให้ตระหนักว่า อุบัติเหตุมีผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง อย่างมหาศาล และอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน	1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น - การฟัง การตั้งคำถาม - การสะท้อน การทำให้กระจ่าง - การตีความ การให้กำลังใจ - การสรุปประเด็น 2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขผลกระทบ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ - วิธีการชี้แนะ - การให้ข้อมูลย้อนกลับ - การเสริมแรงทางสังคม 3. อุปกรณ์และเครื่องมือ - ใบความรู้เรื่อง 1 “หลักการของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน” - วิดีทัศน์เรื่อง 1 “วินาที... เปลี่ยนชีวิต”	1. สังเกต การตอบสนองของผู้รับการปรึกษาที่แสดงให้เห็นความตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน 2. การบันทึกผล การรับการปรึกษาของผู้รับการปรึกษา

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
3	ประเมินระดับความต้องการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	1. เพื่อประเมินระดับความต้องการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับบริการ 2. เพื่อรวบรวมและบันทึกข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับบริการเป็นข้อมูลก่อนการให้บริการ	5. ผู้ให้บริการปรึกษาให้การเสริมแรงทางสังคม(คำพูดและท่าทาง) แก่ผู้รับบริการที่เห็นว่ามีพฤติกรรมดีถึงผลกระทบบางอย่าง 6. ผู้ให้บริการปรึกษาให้ผู้รับบริการปรึกษาพบพวคนิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การศึกษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การศึกษาครั้งต่อไป 1. ผู้ให้บริการปรึกษากักตักและพูดคุยกับผู้รับบริการเกี่ยวกับเรื่องราวก้าวต่อไป 2. ผู้ให้บริการปรึกษานำเสนอเรื่องเล่าสถานการณ์สมมติที่ประกอบด้วยสถานการณ์การทำงานสมมติที่มีสิ่งรำลึกอย่างต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้รับบริการเลือกแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากตัวเลือกที่กำหนดไว้ในตอนท้ายของเรื่องเล่าสถานการณ์สมมติ 3. ผู้ให้บริการปรึกษานำเสนอวิดีโอที่แสดงเรื่อง 2 “เพิ่มขีดนิรภัยกับการทำงานในที่สูง” ความยาว 1 นาที 10 วินาที เป็นการนำเสนอภาพการดูเคลื่อนไหวแสดงให้เห็น	1. ทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้น - การฟัง การตั้งคำถาม การสะท้อน การทำให้กระจ่าง การตีความ การให้กำลังใจ การสรุปประเด็น 2. เทคนิคการประเมินพฤติกรรมด้วยการสัมภาษณ์ 3. อุปกรณ์และเครื่องมือ - เรื่องเล่าสถานการณ์สมมติ	1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ 2. การบันทึกผล การรับบริการของผู้รับบริการ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
			อันตรายที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ทำงานบนที่สูงโดยไม่สวมใส่เข็มขัดนิรภัย และเปรียบเทียบให้เห็นบุคคลที่ทำงานบนที่สูงและตกลงมาโดยไม่เกิดอันตรายเพราะสวมใส่เข็มขัดนิรภัยอย่างถูกต้อง 4. ผู้ให้บริการปฏิกิริยาใช้ทักษะการให้บริการปฏิกิริยาเบื้องต้นนำคำถามเปิดตามที่ระบุไว้ในตารางรายละเอียดวิธีปฏิบัติที่ตนพูดคุยให้ผู้รับบริการปรึกษาแสดงความคิดเห็น มุมมอง และทัศนคติ ต่อเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิธีปฏิบัติ 5. ผู้ให้บริการปฏิกิริยาร่วมกับผู้รับบริการปรึกษาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้รับบริการปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และบันทึกผลการประเมินลงในตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าให้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 6. ผู้ให้บริการปฏิกิริยาให้ผู้รับบริการปรึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้บริการปรึกษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรึกษาค้างต่อไป	เพื่อประเมินระดับความต้องการการพัฒนาพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน - วิเคราะห์เรื่องที่ 2 “เข็มขัดนิรภัยกับการทำงานในที่สูง”	3. ตารางบันทึกผลการประเมิน พฤติกรรมความปลอดภัย ปลอดภัยในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
4	ค้นหา	1. เพื่อให้ผู้รับบริการปรึกษา	1. ผู้ให้บริการปรึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับบริการปรึกษา	1. ทักษะการให้การปรึกษา	1. สังเกตความ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
1	ตัวเสริมแรงภายใน	เรียนรู้และตระหนักถึงความต้องการความรักและความ เป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) ของตน 2. เพื่อให้ผู้รับบริการบริการ เกิดการตระหนักและยอมรับ ว่าการมีพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานเป็น แนวทางสำคัญของการ ตอบสนองความต้องการ ความรักและความ เป็น เจ้าของของตน 3. เพื่อทำสัญญาเงื่อนไขการพัฒนาพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงาน ระหว่างผู้รับบริการกับผู้ ให้บริการที่แสดง ความมุ่งมั่นในการพัฒนา พฤติกรรมความปลอดภัยใน	2. ผู้ให้บริการบริการใช้แบบสัมภาษณ์ความต้องการ ภายในตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ในโรงไฟฟ้าและทักษะ การให้บริการบริการเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับบริการบริการ ตระหนักถึงความต้องการความรักและความ เป็นเจ้าของ ที่อยู่ภายในจิตใจของตน 3. ผู้ให้บริการบริการให้ทักษะการ ให้การบริการเบื้องต้น พุดคุยให้ผู้รับบริการบริการเรียนรู้และตระหนักว่าผลกระทบ ของการ ไม่มีพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานทำให้ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการความรักและ ความ เป็นเจ้าของตนเองได้ 4. ผู้ให้บริการบริการร่วมกับผู้รับบริการบริการทำสัญญา เงื่อนไขตามแบบใบสัญญาการพัฒนาพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้าที่ แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้รับบริการบริการในการพัฒนา พฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงาน 5. ผู้ให้บริการบริการให้ผู้รับบริการบริการทบทวนสัญญา เงื่อนไขการพัฒนาพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการ ทำงานและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการ ให้การบริการ และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการ ให้การบริการ	เบื้องต้น - การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ ข้อเสนอ การให้กำลังใจ การให้ ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น 2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไข ผล กรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ ของสกินเนอร์ - วิธีการชี้แนะ - การให้ข้อมูลย้อนกลับ - การเสริมแรงทางสังคม 3. อุปกรณ์และเครื่องมือ - แบบสัมภาษณ์ความต้องการ ภายในตนเองของผู้ปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้า - ใบสัญญาการพัฒนา พฤติกรรมความ ปลอดภัยใน การทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้า	มุ่งมั่น ความ กระตือรือร้น ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการบริการ 2. การบันทึกผล การรับบริการบริการ ของผู้รับการ บริการ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
		การทำงานของผู้รับบริการ ปรึกษา	ครั้งต่อไป		
5	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน	1. เพื่อให้ผู้รับบริการปรึกษาเข้าใจวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองของพฤติกรรม (ABC Model) และสามารถนำหลักการวิเคราะห์พฤติกรรมมาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตนเองได้ 2. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของสิ่งเร้าและผลกระทบที่เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของผู้รับบริการ	1. ผู้ให้บริการปรึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับบริการปรึกษา 2. ผู้ให้บริการปรึกษาใช้ใบความรู้เรื่องที่ 2 “แบบจำลองของพฤติกรรม (ABC Model)” อธิบายให้ผู้รับบริการปรึกษาเข้าใจหลักการวิเคราะห์พฤติกรรมพร้อมนำเสนอตัวอย่างตามใบความรู้เรื่องที่ 3 “ตัวอย่างการวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม” 3. ผู้ให้บริการปรึกษาให้ผู้รับบริการปรึกษานำแบบรายงานการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามหลักการวิเคราะห์พฤติกรรมแบบ ABC Model มาวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตนเองได้ 4. ผู้ให้บริการปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นพูดคุยกับผู้รับบริการปรึกษาถึงผลของการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับบริการปรึกษารับรู้และตระหนักว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเกิดจากอิทธิพลของสิ่งเร้าที่เป็น	1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น - การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น 2. เทคนิคการจัดการจัดการเงื่อนไขผลกระทบตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ - การวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model) - วิธีการชี้แนะ - การให้ข้อมูลย้อนกลับ - การเสริมแรงทางสังคม	1. สังเกต ความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมของ ผู้รับบริการปรึกษา 2. การบันทึกผล การรับบริการปรึกษา ของผู้รับ การศึกษา

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
		3. เพื่อให้ผู้รับการบริการได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงของผลกรรมที่ได้รับจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยใน การทำงาน	การเสริมแรงของผลกรรมที่ได้รับจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน	3. อุปกรณ์และเครื่องมือ - ใบความรู้เรื่อง 2 “แบบจำลองของพฤติกรรม (ABC Model)” - ใบความรู้เรื่อง 3 “ตัวอย่างการวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)” - แบบวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)”	
		การเสริมแรงที่ไม่ปลอดภัยใน การทำงาน	5. ผู้ให้การบริการให้การเสริมแรงทางสังคม (คำพูดและท่าทาง) แก่ผู้รับการบริการทันทีเมื่อผู้รับการบริการ แสดงให้เห็นว่าได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งเร้าที่เป็น การเสริมแรงของผลกรรมที่ได้รับจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตน		
		พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน	6. ผู้ให้การบริการให้ผู้รับการบริการพบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้ การบริการ และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้ การบริการครั้งต่อไป		
6-9	พัฒนาพฤติกรรม ความปลอดภัยใน การทำงาน	1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าของ การพัฒนาพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการบริการ	1. ผู้ให้การบริการทักทายและพูดคุยกับผู้รับการบริการ	1. ทักษะการให้ การบริการเบื้องต้น	1. สังเกต
		2. เพื่อให้ผู้รับการบริการเรียนรู้วิธีการจัดการกับ สิ่งเร้าที่เป็น การเสริมแรง	2. ผู้ให้การบริการให้ผู้รับการบริการเล่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยใน สภาพการทำงานจริงและให้ผู้รับการบริการนำทักษะ การให้ การบริการเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับการบริการ เกิดความมุ่งมั่นและพลังใจในพัฒนาพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของตน	- การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ ข้อมูล การให้กำลังใจ การให้ ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น	ความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมของ ผู้รับการบริการ
			3. ผู้ให้การบริการร่วมกับการพัฒนาพฤติกรรม	2. เทคนิคการจัดการเรื่องไม่พอใจ	2. การบันทึกผล การรับ การบริการ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
			ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงาน ใช้ชีวิตที่ปลอดภัย 4 “หมวกนิรภัยกับของหนักที่สูง” ความยาว 35 วินาที แสดงให้เห็นสิ่งเร้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา - การให้การปรึกษาครั้งที่ 8 เป็นการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน ใช้ชีวิตที่ปลอดภัย 5 “การระเบิดของระบบไฟฟ้า” ความยาว 30 วินาที เป็นเหตุการณ์จริงที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญเพื่อซ่อมบำรุงโดยไม่ได้ตัดกระแสไฟฟ้าออกก่อนจนทำให้เกิดการลัดวงจรไฟฟ้าและส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบอย่างรุนแรง - การให้การปรึกษาครั้งที่ 9 เป็นการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน ใช้ชีวิตที่ปลอดภัย 6 “แท่นนั่งร้าน” ความยาว 1 นาที 5 วินาที แสดงให้เห็นสิ่งเร้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการซ่อมบำรุงเครื่องจักรและผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา	-ชีวิตที่ปลอดภัย 4 “หมวกนิรภัยกับของหนักที่สูง” -ชีวิตที่ปลอดภัย 5 “การระเบิดของระบบไฟฟ้า” -ชีวิตที่ปลอดภัย 6 “แท่นนั่งร้าน”	

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
			5. ผู้ให้การศึกษาใช้ทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้น นำคำถามเปิดตามระดับไว้ในตารางรายละเอียดวิธีทัศน์ให้ผู้รับการบริการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิธีทัศน์ตามแบบจำลองพฤติกรรม 6. ผู้ให้การศึกษาใช้ทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้น นำผลวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิธีทัศน์และข้อมูลการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการบริการมาพูดคุยให้ผู้รับการบริการเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งรบกวนที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตนที่เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง 7. ผู้ให้การศึกษาให้การเสริมแรงทางสังคม (คำพูดและท่าทาง) ทันที เมื่อผู้รับการบริการแสดงออกให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งรบกวนที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน		

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
10	ปัจจัยนิเทศ	1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับบริการ 2. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในการพัฒนาพฤติกรรมปลอดภัย 3. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในกระบวนการบริการ 4. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในกระบวนการบริการ 5. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในกระบวนการบริการ 6. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในกระบวนการบริการ 7. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในกระบวนการบริการ 8. เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในกระบวนการบริการ	8. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ เรียนรู้จากการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ และสถานที่สำหรับการให้บริการให้คำปรึกษา 1. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 2. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 3. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 4. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 5. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 6. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 7. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 8. ผู้ให้บริการบริการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ	1. เทคนิคการให้การปรึกษาเบื้องต้น - การฟัง การตั้งคำถาม การทวนซ้ำ การสรุปประเด็น 2. เทคนิคการควบคุมตนเองตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ - การชี้แนะ - การทำสัญญาเงื่อนไข 3. อุปกรณ์และเครื่องมือ - วิดีทัศน์เรื่อง 7 “ปล่อยผ่าน” - เกียรติบัตรการเข้าร่วมการพัฒนาพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน	1. สังเกต ความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมของ ผู้รับบริการ 2. การบันทึกผล การรับบริการ ของผู้รับ การปรึกษา 3. กราฟแสดง การพัฒนา พฤติกรรม ความปลอดภัย ในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ทักษะและเทคนิค	การประเมินผล
			ลักษณะต่าง ๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ตั้งใจจะช่วยกันแก้ไข ให้ความปลอดภัยเกิดขึ้นในที่ทำงาน และเปรียบเทียบให้เห็นว่าสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยสามารถป้องกันและแก้ไขได้ ด้วยการร่วมมือของทุกคน 5. ผู้ให้การศึกษานำเรื่องราวจากวีดิทัศน์และทักษะการให้การบริการเบื้องต้นพูดคุยชี้แนะผู้รับการศึกษาให้เกิดพลังใจในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และตระหนักถึงประโยชน์ของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน 6. ผู้ให้คำปรึกษาแสดงความยินดีกับผู้รับการศึกษาและมอบใบประกาศนียบัตร และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้รับการศึกษาพร้อมทั้งกล่าวปิดการให้การบริการ		ในโรงไฟฟ้า

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 1

เรื่อง ปฐมนิเทศและสัมพันธภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้รับการปรึกษา
2. เพื่อให้ทราบข้อมูลส่วนตัว ความรู้และประสบการณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา
3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาทราบและเข้าใจรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการให้การปรึกษา

ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
2. ตารางเวลาการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์
3. แบบบันทึกผลการรับการศึกษา

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การปรึกษา ทักทาย แนะนำตัวเองกับผู้รับการปรึกษา และเปิด โอกาสให้ผู้รับการปรึกษาแนะนำตนเอง
2. ผู้ให้การปรึกษาพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวทั่ว ๆ ไปที่ผู้รับการปรึกษามีความสนใจ
3. ผู้ให้การปรึกษาใช้ตารางรายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ชี้แจงให้ผู้รับการปรึกษาทราบและเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา บทบาทและหน้าที่ของผู้ให้การปรึกษาและของผู้รับการปรึกษา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ของการให้การปรึกษา การรักษาความลับ ระยะเวลา จำนวนครั้งและสถานที่ให้การปรึกษา เป็นต้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของการให้การปรึกษา

ตารางการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

ผู้รับการปรึกษาจะได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์คนละ 10 ครั้ง ๆ ละ 50 นาที ช่วงเวลาที่ (1) คือ 10.30-11.20 น. ช่วงเวลาที่ (2) คือ 13.30-14.20 น. ช่วงเวลาที่ (3) คือ 15.00-15.50 น. และช่วงเวลาที่ (4) คือ 16.00-17.50 น. เป็นเวลา 10 สัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน ตั้งแต่วันอังคาร พุธ พฤหัสบดี และศุกร์ และถ้าวันใดตรงกับวันหยุด ผู้ให้การปรึกษาจะทำการนัดให้การปรึกษาชดเชย โดยมีหัวข้อและวันเวลาในการให้การปรึกษาแต่ละครั้งดังต่อไปนี้

ครั้งที่ 1: ปฐมนิเทศและสัมพันธภาพ

สัปดาห์ที่ 1	19 ก.ค. 54	20 ก.ค. 54	21 ก.ค. 54	22 ก.ค. 54
--------------	------------	------------	------------	------------

ครั้งที่ 2: เตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สัปดาห์ที่ 2	26 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	28 ก.ค. 54	29 ก.ค. 54
--------------	------------	------------	------------	------------

ครั้งที่ 3: ระดับความต้องการการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สัปดาห์ที่ 3	2 ส.ค. 54	3 ส.ค. 54	4 ส.ค. 54	5 ส.ค. 54
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------

ครั้งที่ 4: ค้นหาตัวเสริมแรงภายใน

สัปดาห์ที่ 4	9 ส.ค. 54	10 ส.ค. 54	11 ส.ค. 54	15 ส.ค. 54
--------------	-----------	------------	------------	------------

ครั้งที่ 5: วิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สัปดาห์ที่ 5	16 ส.ค. 54	17 ส.ค. 54	18 ส.ค. 54	19 ส.ค. 54
--------------	------------	------------	------------	------------

ครั้งที่ 6-9: พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สัปดาห์ที่ 6	23 ส.ค. 54	24 ส.ค. 54	25 ส.ค. 54	26 ส.ค. 54
--------------	------------	------------	------------	------------

สัปดาห์ที่ 7	30 ส.ค. 54	31 ส.ค. 54	1 ก.ย. 54	2 ก.ย. 54
--------------	------------	------------	-----------	-----------

สัปดาห์ที่ 8	6 ก.ย. 54	7 ก.ย. 54	8 ก.ย. 54	9 ก.ย. 54
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------

สัปดาห์ที่ 9	13 ก.ย. 54	14 ก.ย. 54	15 ก.ย. 54	16 ก.ย. 54
--------------	------------	------------	------------	------------

ครั้งที่ 10: ปิดฉันทิเทศ

สัปดาห์ที่ 10	20 ก.ย. 54	21 ก.ย. 54	22 ก.ย. 54	23 ก.ย. 54
---------------	------------	------------	------------	------------

ช่วงเวลาในการให้การปรึกษาของแต่ละวัน คือ (1): 10.30-11.20 (2): 13.30-14.20 (3): 15.00-15.50 และ (4): 16.00-17.50

คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ช่วงเวลา	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)

วัดค่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผล (Follow up test)

สัปดาห์ที่ 12	4 ต.ค. 54	5 ต.ค. 54	6 ต.ค. 54	7 ต.ค. 54
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------

คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----

4. ผู้ให้การศึกษาสอบถามและบันทึกข้อมูลส่วนตัวของผู้รับการปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการให้การปรึกษา เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพครอบครัว เป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น ตามแบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

5. ผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

6. ผู้ให้การปรึกษาร่วมกับผู้รับการปรึกษาทบทวนข้อตกลงต่าง ๆ และ นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การทวนซ้ำ การสรุปประเด็น

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ การเปิดเผยตน และการมีส่วนร่วมของผู้รับการปรึกษา

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 2

เรื่อง เตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรักษาและเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้รับการปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ สาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุ ผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุ และแนวคิดของการป้องกันอุบัติเหตุ
3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักถึงผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุและความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการศึกษา
2. เอกสารใบความรู้เรื่องที่ 1 “หลักการของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน”
3. วิดีทัศน์เรื่องที่ 1 “วินาที เปลี่ยนชีวิต”

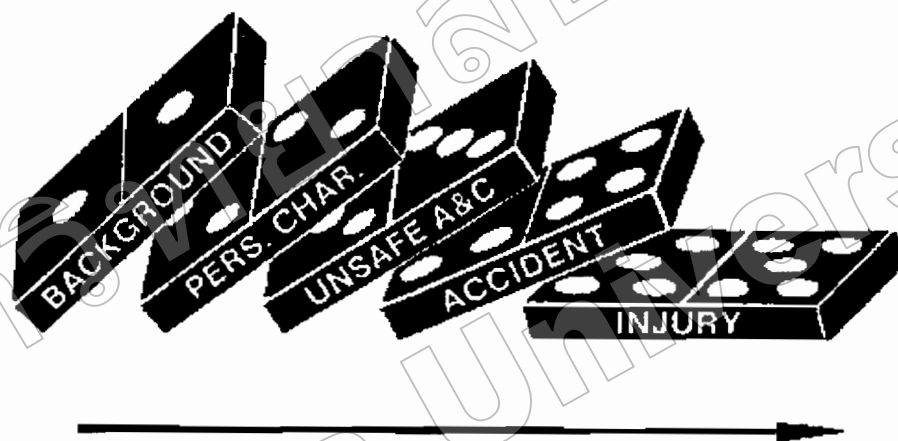
วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การศึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวทั่วไป
2. ผู้ให้การศึกษาใช้ใบความรู้เรื่องที่ 1 “หลักการของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน”

อธิบายและตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ ผลกระทบของการเกิดอุบัติเหตุ และการป้องกันอุบัติเหตุด้วยการจัดการทำงานที่ไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้รับการปรึกษา

ใบความรู้เรื่องที่ 1 “หลักการของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน”

สาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คือ คน (Human Causes) ที่มีพฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานและการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การเกิดอุบัติเหตุก่อให้เกิดความสูญเสียต่าง ๆ ต่อผู้ปฏิบัติงาน ครอบครัวเพื่อนร่วมงาน องค์กร และประเทศชาติ



ภาพ: โดมิโนการเกิดอุบัติเหตุ

การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต้องป้องกันและแก้ไขที่พฤติกรรมที่ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานของบุคคลและการก่อให้เกิดสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและก่อให้เกิดสภาพการณ์ที่ปลอดภัยในการทำงานย่อมทำให้การเกิดอุบัติเหตุลดลง และส่งผลให้ความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุลดลงตามไปด้วย

3. ผู้ให้การศึกษานำเสนอวิดิทัศน์เรื่องที่ 1 “วินาที เปลี่ยนชีวิต” ความยาว 3 นาที 29 วินาที เป็นสถานการณ์สมมติแสดงให้เห็นผลของการมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงเสี้ยววินาทีที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจนส่งผลกระทบอย่างมหาศาลต่อตนเองและครอบครัว

รายละเอียดของวิดิทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์

เรื่องที่ชื่อวิดิทัศน์ : 1 / วินาที ... เปลี่ยนชีวิต

เป้าหมายของการใช้วิดิทัศน์ : เพื่อให้ผู้รับการศึกษาระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้รับการศึกษ ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : เหตุการณ์สมมติของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าซึ่งมีครอบครัวที่สมบูรณ์เต็มไปด้วยความสุขและความฝัน แต่ทุกอย่างต้องเปลี่ยนแปลงไปจากการประสบอุบัติเหตุในการทำงานเนื่องจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีความปลอดภัยในช่วงเสี้ยววินาที

ลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์ : เป็นคำถามปลายเปิด เช่น

- ท่านคิดว่าการใช้ชีวิตหลังจากการเกิดอุบัติเหตุของครอบครัวพนักงานขับรถจะเป็นอย่างไร
- ท่านคิดว่าอะไรเป็นสิ่งที่เปลี่ยนชีวิตของครอบครัวพนักงานขับรถ
- ท่านรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

4. ผู้ให้การศึกษานำให้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นนำเรื่องราวจากวิดิทัศน์มาพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาให้ตระหนักว่า อุบัติเหตุมีผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องอย่างมหาศาล และส่วนใหญ่อุบัติเหตุเกิดจากการมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน

5. ผู้ให้การปรึกษาให้การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคมประเภทคำพูดและท่าทางแก่ผู้รับการปรึกษาทันที เมื่อผู้รับการปรึกษาแสดงออกให้เห็นด้วยคำพูดหรือท่าทางว่าตระหนักถึงผลกระทบของอุบัติเหตุ และเห็นความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

6. ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรึกษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การสะท้อน การทำให้กระจ่าง การตีความ การให้กำลังใจ

การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขผลกระทบตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ การเปิดเผยตน และการมีส่วนร่วมของผู้รับการศึกษา
2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการศึกษา

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 3

เรื่อง ประเมินระดับความต้องการการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินระดับความต้องการการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา
2. เพื่อรวบรวมและบันทึกข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษาเป็นข้อมูลก่อนการให้การปรึกษา

ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการศึกษา
2. ตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
4. เอกสารเรื่องเล่าสถานการณ์สมมติ
5. วิดีทัศน์เรื่องที่ 2 “เข้มขันนิรภัยกับการทำงานในที่สูง”

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การปรึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวทั่วไป
2. ผู้ให้การปรึกษานำเสนอเรื่องเล่าสถานการณ์สมมติที่ประกอบด้วยสถานการณ์

การทำงานสมมติที่มีเงื่อนไขนำลักษณะต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเลือกแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากตัวเลือกที่กำหนดไว้ในตอนท้ายของเรื่องเล่าสถานการณ์สมมติ

เรื่องเล่าสถานการณ์สมมติและตัวเลือกพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน		
เรื่องที่/ชื่อ	รายละเอียดของเรื่องเล่าและตัวเลือกพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	การวิเคราะห์
1 / สารเคมี	คุณทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีที่เป็นอันตราย คุณมีหน้าที่เทโซดาไฟซึ่งมีโอกาที่จะกระเด็นได้ คุณ ได้ถูกสอนให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายโดยใส่เครื่องป้องกันหน้า ในขณะที่เทโซดาไฟ วันหนึ่งปรากฏว่าเครื่องป้องกันหน้าของคุณเกิดหายไป คุณจะทำอย่างไร ก. ลงมือทำงานโดยใช้ความระมัดระวังให้ดีที่สุด ข. มองรอบ ๆ ตัวเพื่อหาสิ่งทดแทนเครื่องป้องกันหน้า พบว่ามีแว่นตาเล็ก ๆ อยู่อันหนึ่งซึ่งพอจะใส่ปิดบังเฉพาะลูกตาได้ พอใส่เสร็จก็ลงมือทำงาน ค. ไม่ยอมทำงานโดยไม่มีเครื่องป้องกันหน้า	- ข้อ ก. แสดงว่าไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน - ข้อ ข. แสดงว่าไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง - ข้อ ค. แสดงว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
2 / หยอกล้อ	มีพนักงานผู้หนึ่งกำลังคุมเครื่องจักร โดยทำงานอยู่ใกล้ ๆ กับคุณ และมีพนักงานอีกคนหนึ่งต้องการจะหยอกล้อกับพนักงานคนนั้น จึงได้เอะหนั่งสติ๊กเกอร์เข้าที่ใบหูของพนักงานที่กำลังทำงานกับเครื่องจักร เมื่อคุณสัญญากับตัวเองว่าเมื่อพบเห็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับเหมาทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านความปลอดภัย คุณจะแนะนำตักเตือนด้วยความสุภาพทันที คุณจะทำอย่างไร ก. รีบเดินเข้าไปหาชายคนที่กำลังเล็งหนังสือแล้วพยายามบอกให้เขาหยุดการล้อเล่นนั้น ก่อนที่เขาจะยิงหนังสือออกไป ข. ตะโกน “หยุด” ให้ดังที่สุดเท่าที่จะทำได้ ค. รู้สึกสนุกสนานกับการล้อเล่นแบบนี้ เพราะคุณแล้วเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ไม่น่าจะมีอันตราย	- ข้อ ก. แสดงว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน - ข้อ ข. แสดงว่าไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน - ข้อ ค. แสดงว่าไม่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง

เรื่องเล่าสถานการณ์สมมติและตัวเลือกพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน		
เรื่องที่/ชื่อ	รายละเอียดของเรื่องเล่าและตัวเลือกพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	การวิเคราะห์
3 / ปลอดภัย กว่าเดิม	คุณเป็นพนักงานขับรถของบริษัท วันหนึ่งบริษัทได้จัดให้ ภาพยนตร์มาฉายให้พวกพนักงานได้ชม ภาพยนตร์นั้น เกี่ยวกับวิธีการขับรถยนต์ให้ปลอดภัยวิธีใหม่ เวลานั้น อยู่ในเวลาทำงานของบริษัท คุณจะอย่างไร ก. ไปชมภาพยนตร์นั้นทั้ง ๆ ที่รู้ว่าตนเองเป็นนักขับรถ ที่ติดอยู่แล้ว ข. ไปชมภาพยนตร์เพื่อถือโอกาสนอนหลับ ค. ไม่เข้าชมภาพยนตร์เพราะแน่ใจว่าคุณเป็นนักขับรถ ที่ติดอยู่แล้ว	- ข้อ ก. แสดงว่ามี พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน - ข้อ ข. และ ค. แสดงว่า ไม่มีพฤติกรรม ความปลอดภัย ในการทำงานสูง
4 / พักเที่ยง	คุณได้รับมอบหมายให้ขนของกองใหญ่ไปไว้ในห้องเก็บ ของให้เสร็จภายในเวลาเที่ยง คุณได้เริ่มทำงานตั้งแต่เช้า ด้วยดีมาตลอด ขณะที่เหลือเวลาอีก 10 นาที จะถึงเวลา รับประทานอาหารเที่ยง ของที่เหลือต้องใช้เวลามาก ประมาณครึ่งชั่วโมงจึงจะขนเสร็จ หันไปรอบ ๆ ก็ไม่มีใคร ช่วยคุณได้ คุณจะอย่างไร ก. รีบขนของที่เหลือใส่รถบรรทุกเพิ่มมากขึ้นเป็นสองเท่า และทำงานเร็วขึ้นเป็นสองเท่าของการทำงานปกติ ข. อยู่ทำงานให้เสร็จ โดยยอมไปรับประทานอาหารเที่ยง ช้าไปครึ่งชั่วโมง ค. หยุดขนของตอนเที่ยงตรง ไปรับประทานอาหารแล้ว กลับมาทำงานใหม่ ยอมเสี่ยงที่จะถูกหัวหน้างานดุ	- ข้อ ก. แสดงว่าไม่มี พฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงาน สูง - ข้อ ข. แสดงว่าไม่มี พฤติกรรม ความปลอดภัย ในการทำงาน - ข้อ ค. แสดงว่า มีพฤติกรรม ความปลอดภัย ในการทำงาน

3. ผู้ให้การศึกษานำเสนอวิธีที่ 2 “เข้มงวดนิรภัยกับการทำงานในที่สูง”

ความยาว 1 นาที 10 วินาที เป็นการนำเสนอภาพการดูเคลื่อนไหว แสดงให้เห็นอันตรายที่เกิดขึ้น
กับบุคคลที่ทำงานบนที่สูงโดยไม่สวมใส่เข็มขัดนิรภัย และแสดงเปรียบเทียบให้เห็นบุคคลที่ทำงาน
บนที่สูงและตกลงมาโดยไม่เกิดอันตรายเพราะสวมใส่เข็มขัดนิรภัยอย่างถูกต้อง

รายละเอียดของวิดิทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์

เรื่องที่ชื่อวิดิทัศน์ : 2 / เข้มขันนิรภัยกับการทำงานในที่สูง

เป้าหมายของการใช้วิดิทัศน์ : เพื่อใช้เป็นสิ่งเร้าในการประเมินสภาพและระดับความรุนแรงของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานภายในของผู้รับการปรึกษา

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : ภาพการดูเคลื่อนไหวที่แสดงให้เห็นอันตรายที่เกิดขึ้นกับบุคคลจากการทำงานในที่สูงโดยที่ไม่ได้สวมใส่เข็มขัดนิรภัยและมีบุคคลที่แสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติงานในที่สูงอย่างปลอดภัยโดยการสวมใส่เข็มขัดนิรภัยอย่างถูกต้อง

ลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์ : เป็นคำถามปลายเปิด เช่น

- ท่านคิดอย่างไรกับการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน
- ขอให้ท่านเปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยของการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน

4. ผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นนำคำถามเปิดตามที่ระบุไว้

ในตารางรายละเอียดวิดิทัศน์พุดคุยให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความคิดเห็น มุมมอง และทัศนคติต่อเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวเองแบบวิดิทัศน์

5. ผู้ให้การปรึกษาร่วมกับผู้รับการปรึกษาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้รับ

การปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และบันทึกผลการประเมินลงในตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้าไว้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

6. ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรึกษา และ

นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การสะท้อน การทำให้กระจ่าง การตีความ การให้กำลังใจ

การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการประเมินพฤติกรรม

- การประเมินพฤติกรรมด้วยการสัมภาษณ์ (Behavioral Assessment)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับ

การปรึกษา

2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการปรึกษา

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 4

เรื่อง ค้นหาตัวเสริมแรงภายใน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรัษาเรียนรู้และตระหนักถึงความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) ของตน

2. เพื่อให้ผู้รับการปรัษาเกิดการตระหนักและยอมรับว่าการมีพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงานเป็นแนวทางสำคัญของการตอบสนองความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของของตน

3. เพื่อทำสัญญาเงื่อนไขการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงานระหว่างผู้รับการปรัษากับผู้ให้การปรัษาที่แสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงานของผู้รับการปรัษา

ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการปรัษา
2. แบบสัมภาษณ์เพื่อค้นหาตัวเสริมแรงภายในสำหรับผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. ใบสัญญาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การปรัษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรัษา
2. ผู้ให้การปรัษาใช้แบบสัมภาษณ์ความต้องการภายในตนของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า และทักษะการให้การปรัษาเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับการปรัษาทระหนักถึงความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของที่อยู่ภายในจิตใจของตน
3. ผู้ให้การปรัษาใช้ทักษะการให้การปรัษาเบื้องต้นพูดคุยให้ผู้รับการปรัษาเรียนรู้และตระหนักว่าผลกรรมของการไม่มีพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของของตนเองได้
4. ผู้ให้การปรัษาร่วมกับผู้รับการปรัษากำหนดสัญญาเงื่อนไขตามแบบใบสัญญาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้รับการปรัษาในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงาน
5. ผู้ให้การปรัษาให้ผู้รับการปรัษาทบทวนสัญญาเงื่อนไขการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดคัยในการทำงานและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรัษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรัษารั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การจับใจความ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ
การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขผลกระทบตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับ

การปรึกษา

2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการปรึกษา

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 5

เรื่อง วิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model) และสามารถนำหลักการการวิเคราะห์พฤติกรรมดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตนเองได้
2. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของสิ่งเร้าและผลกรรมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา
3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงของผลกรรมที่ได้รับจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่ทำให้ตนเองมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการศึกษา
2. ใบความรู้เรื่องที่ 2 “แบบจำลองของพฤติกรรม (ABC Model)”
3. ใบความรู้เรื่องที่ 3 “ตัวอย่างการวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม”
4. แบบรายงานการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามแบบจำลอง

พฤติกรรม (ABC Model)

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การศึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษา
2. ผู้ให้การศึกษาใช้ใบความรู้เรื่องที่ 2 “แบบจำลองของพฤติกรรม (ABC Model)”

อธิบายให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจหลักการการวิเคราะห์พฤติกรรมพร้อมนำเสนอตัวอย่างตามใบความรู้เรื่องที่ 3 “ตัวอย่างการวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม”

ใบความรู้เรื่องที่ 2

แบบจำลองของพฤติกรรม (Behavioral Model หรือ ABC Model)



แบบจำลองของพฤติกรรม (Behavioral Model หรือ ABC Model)

A (Antecedent) เงื่อนไขนำ	B (Behavior) พฤติกรรมที่มา ตอบสนองสิ่งเร้า	C (Consequence) ผลกระทบหรือผลการกระทำ	
		C ⁺ (Positive Consequence) ผลกระทบที่ทำให้เกิดความพึง พอใจ เช่น ขยันทำงานแล้ว ได้รับคำชม เป็นต้น	C ⁻ (Negative Consequence) ผลกระทบที่ทำให้เกิดความ ไม่พึงพอใจ เช่น การ กระทำที่ได้รับคำตำหนิ ถูกปรับ เป็นต้น

แบบจำลองของพฤติกรรม (Behavioral Model หรือ ABC Model) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการเกิดพฤติกรรม โดยพฤติกรรมของบุคคล (B) จะเกิดขึ้นเมื่อมีเงื่อนไขนำ (A) ส่วนผลของพฤติกรรมหรือผลกระทบ (C) จะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ทำพฤติกรรมแล้ว ผลกระทบจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลกระทบที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ (C⁺) และผลกระทบที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ (C⁻) กรณีที่บุคคลกระทำพฤติกรรมแล้วได้รับผลกระทบที่ทำให้พึงพอใจ ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าวอีกในคราวต่อไป

3. ผู้ให้การศึกษาให้ผู้รับการศึกษานำแบบรายงานการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามหลักการวิเคราะห์พฤติกรรม ABC Model มาวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตน

4. ผู้ให้การศึกษาใช้ทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้นพูดคุยกับผู้รับการศึกษาดังผลของการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับการศึกษารับรู้และตระหนักว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเกิดจากอิทธิพลของสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงของผลกรรมที่ได้รับจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน

5. ผู้ให้การศึกษาให้การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคมประเภทคำพูดและการแสดงออกทางท่าทางแก่ผู้รับการศึกษทันที เมื่อผู้รับการศึกษแสดงให้เห็นว่าได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงของผลกรรมที่ได้รับจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตน

6. ผู้ให้การศึกษาให้ผู้รับการศึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การศึกษาและนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การศึกษาครั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขผลกระทบตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

- การวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)
- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับการปรึกษา
2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการปรึกษา

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 6

เรื่อง พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงจากผลกรรมของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษามีความมุ่งมั่นและหนักแน่นที่จะนำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เรียนรู้ในบรรยากาศการให้ปรึกษาไปปฏิบัติในสภาพการทำงานจริง ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการปรึกษา
2. ตารางการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
4. วิดีทัศน์เรื่องที่ 2 “คิดและทำงานอย่างปลอดภัย”

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การปรึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษา
2. ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษาเล่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในสภาพการทำงานจริงและผู้ให้การปรึกษานำทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมุ่งมั่นและพลังใจในพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน
3. ผู้ให้การปรึกษาร่วมกับผู้รับการปรึกษานำตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้ามาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และนำคะแนนที่ได้มาเขียนเป็นกราฟเปรียบเทียบกับข้อมูลการให้การปรึกษาครั้งก่อน ๆ
4. ผู้ให้การปรึกษานำเสนอวิดีโอทัศน์ที่เป็นเรื่องราวสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นเรื่องราวสมมติเรื่องที่ 2 “คิดและทำงานอย่างปลอดภัย” ความยาว 8 นาที เป็นภาพการ์ตูนเคลื่อนไหวที่แสดงให้เห็นความคิดที่ขัดแย้งกันของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และยังแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่แตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและไม่ปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางรายละเอียดของวิดิทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์

เรื่องที่/ชื่อวิดิทัศน์ : 3 / คิดและทำงานอย่างปลอดภัย

เป้าหมายของการใช้วิดิทัศน์ : เพื่อให้ผู้รับการศึกษาค้นหาเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : ภาพการ์ตูนเคลื่อนไหวที่แสดงให้เห็นความขัดแย้งกันของผู้ปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติและการไม่ปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และยังแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่แตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและไม่ปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์ : เป็นคำถามปลายเปิด เช่น

- เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีอะไรบ้าง

- ผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีอะไรบ้าง เป็นต้น

5. ผู้ให้การปรัษาใช้ทักษะการให้การปรัษาเบื้องต้นนำคำถามแบบเปิดตามที่ระบุไว้ในตารางรายละเอียดวิดิทัศน์ให้ผู้รับการปรัษาวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิดิทัศน์เรื่องที่ 2 “คิดและทำงานอย่างปลอดภัย” ตามแบบจำลองพฤติกรรม

6. ผู้ให้การปรัษาใช้ทักษะการให้การปรัษาเบื้องต้นนำผลวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิดิทัศน์เรื่องที่ 2 “คิดและทำงานอย่างปลอดภัย” และข้อมูลการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรัษามาพูดคุยให้ผู้รับการปรัษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตนที่เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้ให้การปรัษาให้การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคมประเภทคำพูดและท่าทางทันที เมื่อผู้รับการปรัษาแสดงออกให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน

8. ผู้ให้การปรัษาให้ผู้รับการปรัษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรัษาและนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรัษารั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ
การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไข ผลกรรมและการควบคุมตนเองตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์

- การวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)
- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)
- การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control)
- การเตือนตัวเอง (Self-Monitoring)
- การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเอง (Self-Reinforcement and Self-Punishment)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับ การปรึกษา

2. การบันทึกผลการรับการรักษาของผู้รับการปรึกษา

3. กราฟแสดงการพัฒนาพฤติกรรมความปกติภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ในโรงไฟฟ้า

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 7

เรื่อง พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา

2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงจากผลกรรมของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษามีความมุ่งมั่นและหนักแน่นที่จะนำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เรียนรู้ในบรรยากาศการให้ปรึกษาไปปฏิบัติในสภาพการทำงานจริง
ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการศึกษา
2. ตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
4. วิดีทัศน์เรื่องที่ 3 “หมวกนิรภัยกับของหล่นจากที่สูง”

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การศึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษา
2. ผู้ให้การศึกษาให้ผู้รับการปรึกษาเล่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในสภาพการทำงานจริงและผู้ให้การศึกษานำทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน
3. ผู้ให้การปรึกษาร่วมกับผู้รับการปรึกษานำตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้ามาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และนำคะแนนที่ได้มาเขียนเป็นกราฟเปรียบเทียบกับข้อมูลการให้การศึกษาครั้งก่อน ๆ
4. ผู้ให้การศึกษานำเสนอวิดีโอทัศน์ที่เป็นเรื่องราวสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเรื่องที่ 3 “หมวกนิรภัยกับของหล่นจากที่สูง” ความยาว 35 วินาที เป็นภาพการ์ตูนเคลื่อนไหวที่แสดงให้เห็นผลที่แตกต่างของอันตรายที่เกิดขึ้นจากของหล่นจากที่สูงระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่สวมใส่หมวกนิรภัยและไม่สวมใส่หมวกนิรภัย

รายละเอียดของวิดิทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์

เรื่องที่/ชื่อวิดิทัศน์ : 4 / หมวกนิรภัยกับของหล่นจากที่สูง

เป้าหมายของการใช้วิดิทัศน์ : เพื่อให้ผู้รับการศึกษาค้นหาเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงานของตน และตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงาน

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : ภาพการ์ตูนเคลื่อนไหวที่แสดงให้เห็นผลที่แตกต่างของอันตรายที่เกิดขึ้นจากของหล่นจากที่สูงระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่สวมใส่หมวกนิรภัยและไม่สวมใส่หมวกนิรภัย

ลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์ : เป็นคำถามปลายเปิด เช่น

- เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงาน มีอะไรบ้าง
- ผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงาน มีอะไรบ้าง

5. ผู้ให้การปรัษาใช้ทักษะการให้การปรัษาเบื้องต้นนำคำถามแบบเปิดตามที่ระบุไว้ในตารางรายละเอียดวิดิทัศน์ให้ผู้รับการปรัษาวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิดิทัศน์เรื่องที่ 3 “หมวกนิรภัยกับของหล่นจากที่สูง” ตามแบบจำลองพฤติกรรม

6. ผู้ให้การปรัษาใช้ทักษะการให้การปรัษาเบื้องต้นนำผลวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิดิทัศน์เรื่องที่ 3 “หมวกนิรภัยกับของหล่นจากที่สูง” และข้อมูลการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรัษามาพูดคุยให้ผู้รับการปรัษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งรื้อที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตนที่เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้ให้การปรัษาให้การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคมที่เป็นคำพูดและท่าทางทันที เมื่อผู้รับการปรัษาแสดงออกให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งรื้อที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน

8. ผู้ให้การปรัษาให้ผู้รับการปรัษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรัษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรัษารั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การจับใจความ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขพฤติกรรมและการควบคุมตนเองตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์

- การวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)
- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)
- การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control)
- การเตือนตัวเอง (Self-Monitoring)
- การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเอง (Self-Reinforcement and Self-Punishment)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับ การปรึกษา

2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการปรึกษา

3. กราฟแสดงการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ในโรงไฟฟ้า

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 8

เรื่อง พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงจากผลกรรมของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษามีความมุ่งมั่นและหนักแน่นที่จะนำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เรียนรู้ในบรรยากาศการให้ปรึกษาไปปฏิบัติในสภาพการทำงานจริง ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการศึกษา
2. ตารางบันทึกผลการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
4. วิดีทัศน์เรื่องที่ 4 “การระเบิดของระบบไฟฟ้า”

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การศึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษา
2. ผู้ให้การศึกษาให้ผู้รับการปรึกษาเล่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในสภาพการทำงานจริงและผู้ให้การศึกษานำทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมุ่งมั่นและพลังใจในพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน
3. ผู้ให้การศึกษาร่วมกับผู้รับการศึกษานำตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้ามาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และนำคะแนนที่ได้มาเขียนเป็นกราฟเปรียบเทียบกับข้อมูลการให้การศึกษาครั้งก่อน ๆ
4. ผู้ให้การศึกษานำเสนอวิดีโอทัศน์ที่เป็นเรื่องราวสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเรื่องที่ 4 “การระเบิดของระบบไฟฟ้า” ความยาว 30 วินาที เป็นเหตุการณ์จริงที่ถูกบันทึกไว้ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังตัดแยกกระเบียดเพื่อซ่อมบำรุง โดยที่ไม่ได้ตัดการจ่ายกระแสไฟฟ้าออกก่อน จนทำให้เกิดการลัดวงจรไฟฟ้าและส่งผลให้เกิดการระเบิดอย่างรุนแรง

รายละเอียดของวิธีทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิธีทัศน์

เรื่องที่/ชื่อวิธีทัศน์ : 5 / การระเบิดของระบบไฟฟ้า

เป้าหมายของการใช้วิธีทัศน์ : เพื่อให้ผู้รับการศึกษาค้นหาเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานของตน และตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงาน

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : เหตุการณ์จริงที่ถูกบันทึกไว้ขณะผู้ปฏิบัติงานกำลังตัดแยกระบบไฟฟ้าเพื่อการซ่อมบำรุงโดยที่ยังไม่ได้ตัดการจ่ายกระแสไฟฟ้าออก จนทำให้เกิดการลัดวงจรไฟฟ้าและส่งผลให้เกิดการระเบิดอย่างรุนแรง

ลักษณะคำถามประกอบวิธีทัศน์ : เป็นคำถามปลายเปิด เช่น

- เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน มีอะไรบ้าง
- ผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในการทำงาน มีอะไรบ้าง

5. ผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นนำคำถามแบบเปิดตามที่ระบุไว้ในตารางรายละเอียดวิธีทัศน์ให้ผู้รับการปรึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิธีทัศน์เรื่องที่ 4 “การระเบิดของระบบไฟฟ้า” ตามแบบจำลองพฤติกรรม

6. ผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นนำผลวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิธีทัศน์เรื่องที่ 4 “การระเบิดของระบบไฟฟ้า” และข้อมูลการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษามาพูดคุยให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตนที่เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้ให้การปรึกษาให้การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคมที่เป็นคำพูดและท่าทางทันที เมื่อผู้รับการปรึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน

8. ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรึกษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การเจียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขพฤติกรรมและการควบคุมตนเองตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

- การวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)
- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)
- การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control)
- การเตือนตัวเอง (Self-Monitoring)
- การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเอง (Self-Reinforcement and Self-Punishment)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับการปรึกษา
2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการปรึกษา
3. กราฟแสดงการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ ครั้งที่ 9

เรื่อง พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา

2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นการเสริมแรงจากผลกรรมของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษามีความมุ่งมั่นและหนักแน่นที่จะนำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เรียนรู้ในบรรยากาศการให้ปรึกษาไปปฏิบัติในสภาพการทำงานจริงระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. แบบบันทึกผลของการรับการศึกษา
2. ตารางการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
4. วิดีทัศน์เรื่องที่ 5 “แทนนังร้าน”

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การศึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษา

2. ผู้ให้การศึกษาให้ผู้รับการปรึกษาเล่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในสภาพการทำงานจริงและผู้ให้การศึกษานำทักษะการให้การศึกษาเบื้องต้นมากระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมุ่งมั่นและพลังใจในพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน

3. ผู้ให้การปรึกษาร่วมกับผู้รับการปรึกษานำตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้ามาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และนำคะแนนที่ได้มาเขียนเป็นกราฟเปรียบเทียบกับข้อมูลการให้การศึกษาครั้งก่อน ๆ

4. ผู้ให้การศึกษานำเสนอวิดีโอทัศน์ที่เป็นเรื่องราวสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเรื่องที่ 6 “แทนนังร้าน” ความยาว 1 นาที 5 วินาที เป็นเหตุการณ์สมมติที่แสดงให้เห็นอันตรายจากการใช้รถตักแทนการใช้นังร้านในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร

รายละเอียดของวิดิทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์

เรื่องที่/ชื่อวิดิทัศน์ : 6 / แขนงร้าน

เป้าหมายของการใช้วิดิทัศน์ : เพื่อให้ผู้รับการศึกษาค้นหาเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานของตน และตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการที่ไม่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : เหตุการณ์สมมติที่แสดงให้เห็นอันตรายจากการใช้รถตักแทนการใช้นั่งร้านในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร

ลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์ : คำถามปลายเปิด เช่น

- เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสม

ในการทำงาน มีอะไรบ้าง

- ผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ไม่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน มีอะไรบ้าง

5. ผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นนำคำถามแบบเปิดตามที่ระบุไว้ในตารางรายละเอียดวิดิทัศน์ให้ผู้รับการปรึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิดิทัศน์เรื่องที่ 5 “แขนงร้าน” ตามแบบจำลองพฤติกรรม

6. ผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นนำผลวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตัวแบบวิดิทัศน์เรื่องที่ 5 “แขนงร้าน” และข้อมูลการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษามาพูดคุยให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานของตนที่เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้ให้การปรึกษาให้การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคมที่เป็นคำพูดและท่าทางทันที เมื่อผู้รับการปรึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้วิธีการจัดการกับสิ่งเร้าที่เป็นผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตน

8. ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการให้การปรึกษา และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

ทักษะและเทคนิค

1. ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การเรียบ การทวนซ้ำ การตีความ การให้ข้อมูล การให้กำลังใจ การให้ข้อเสนอแนะ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไข ผลกรรมและการควบคุมตนเองตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

- การวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบจำลองพฤติกรรม (ABC Model)
- วิธีการชี้แนะ (Prompting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Information Feedback)
- การเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers)
- การควบคุมสิ่งเร้า (Stimulus Control)
- การเตือนตัวเอง (Self-Monitoring)
- การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเอง

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับการปรึกษา
2. การบันทึกผลการรับการศึกษาของผู้รับการปรึกษา
3. กราฟแสดงการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

รายละเอียดการให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ครั้งที่ 10

เรื่อง ปัจฉินนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา

2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาลงใจในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ตนเอง ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องจะได้รับจากการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ระยะเวลา 50 นาที

เครื่องมือและอุปกรณ์

1. ตารางบันทึกผลการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
2. ใบเกียรติบัตร
3. คอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
4. วิดีทัศน์เรื่องที่ 6 “ปล่อยผ่าน”

วิธีดำเนินการ

1. ผู้ให้การปรึกษาทักทายและพูดคุยกับผู้รับการปรึกษา
2. ผู้ให้การปรึกษาร่วมกับผู้รับการปรึกษานำตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้ามาประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษาออกมาเป็นคะแนน และนำคะแนนที่ได้มาเขียนเป็นกราฟเปรียบเทียบกับข้อมูลการให้การปรึกษาครั้งก่อน ๆ
3. ผู้ให้การปรึกษานำกราฟเปรียบเทียบผลความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมาพูดคุยกับผู้รับการปรึกษาให้รับรู้และตระหนักถึงความก้าวหน้าของการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับการปรึกษา
4. ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษาดูวิดีโอทัศน์เรื่องที่ 7 “ปล่อยผ่าน” ความยาว 3 นาที 30 วินาที เป็นสถานการณ์สมมติแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ปล่อยให้มีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยลักษณะต่าง ๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ใส่ใจที่จะช่วยกันแก้ไขให้มีความปลอดภัยเกิดขึ้นในที่ทำงาน และเปรียบเทียบให้เห็นว่าสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยสามารถป้องกันและแก้ไขได้ด้วยการร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

รายละเอียดของวิดิทัศน์และลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์

เรื่องที่/ชื่อวิดิทัศน์ : 7 / ปลดปล่อยผ่าน

เป้าหมายของการใช้วิดิทัศน์ : เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเห็นความสำคัญว่าอุบัติเหตุ

ในการทำงานสามารถป้องกันได้ด้วยความร่วมมือกันของทุกคน

รายละเอียดของเนื้อเรื่อง : เหตุการณ์สมมติแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน
ที่ปล่อยให้สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ใส่ใจที่จะ
ช่วยกันแก้ไขให้มีความปลอดภัยในที่ทำงาน และแสดงเปรียบเทียบให้เห็นว่าสภาพการทำงาน
ที่ไม่ปลอดภัยสามารถช่วยกันป้องกันและแก้ไขได้ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกคน

ลักษณะคำถามประกอบวิดิทัศน์ : คำถามปลายเปิด เช่น

- ท่านคิดว่าท่านสามารถทำอะไร เพื่อให้ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความปลอดภัย
ในการทำงาน

5. ผู้ให้การปรึกษานำเรื่องราวจากวิดิทัศน์และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้นพูดคุย
ชี้แนะผู้รับการปรึกษาให้เกิดพลังใจในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และ
ตระหนักถึงประโยชน์ของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

6. ผู้ให้คำปรึกษาแสดงความยินดีกับผู้รับการปรึกษา และมอบใบเกียรติบัตรการเข้าร่วม
การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และกล่าวขอใจในความร่วมมือของผู้รับ
การปรึกษาพร้อมทั้งกล่าวปิดการให้การปรึกษา

ทักษะและเทคนิค

1. เทคนิคการให้การปรึกษาเบื้องต้น

- การฟัง การตั้งคำถาม การทวนซ้ำ การสรุปประเด็น

2. เทคนิคการจัดการเงื่อนไขผลกระทบตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

- การชี้แนะ (Prompting)

- การทำสัญญาเงื่อนไข (Contingency Contracting)

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้รับ
การปรึกษา

2. กราฟแสดงการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
ในโรงไฟฟ้า

ภาคผนวก ง

1. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
2. ตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
3. แบบสัมภาษณ์ความต้องการภายในตนของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
4. แบบใบสัญญาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
5. แบบรายงานการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามแบบจำลองของพฤติกรรม
6. แบบกราฟแสดงความก้าวหน้าของการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
7. แบบใบเกียรติบัตร

แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

1. ท่านมีอายุปี
2. หน้าที่ความรับผิดชอบในโรงไฟฟ้าของท่าน คือ.....
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ.....
4. สถานภาพสมรสของท่าน จำนวนบุตร-ธิดาคน
5. ท่านมีอายุการทำงานปี และเฉพาะส่วนของการทำงานในโรงไฟฟ้าปี
6. เป้าหมายในการทำงานของท่าน คือ.....
7. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร.....

ตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า											
พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	ระดับคะแนนผลการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	คะแนน
พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน (External occupational safety behavior)											
- การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ											
- การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ความปลอดภัย											
- ความพร้อมด้านร่างกาย และจิตใจ											
พฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน (Internal occupational safety behavior)											
- ความกตัญญู											
- อารมณ์ความรู้สึก											
คะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานรวม											
หมายเหตุ:											
.....											
.....											

ตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า											
พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	ระดับคะแนนผลการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ทำงาน										คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน (External occupational safety behavior)											
- การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ											
- การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ความปลอดภัย											
- ความพร้อมด้านร่างกาย และจิตใจ											
พฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน (Internal occupational safety behavior)											
- ความคิดความเชื่อ											
- อารมณ์ความรู้สึก											
คะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานรวม											
หมายเหตุ:											
.....											
.....											

แบบสัมภาษณ์ความต้องการภายในคนของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า					
แบบสัมภาษณ์ค้นหาตัวเสริมแรงภายในของตน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านต้องการชีวิตครอบครัวที่มีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว					
ท่านต้องการมีเงินเก็บออมสำหรับสำหรับวางแผนอนาคตของตัวเองหรืออนาคตทางการศึกษาของบุตร					
ท่านต้องการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้					
ท่านต้องการการทำงานในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคนอื่น					
ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาชอบพอรักใคร่และภูมิใจในตัวท่าน					
ท่านต้องการการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับและสนใจท่าน					
ท่านต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้					
ท่านต้องการสภาพการทำงานที่มีลักษณะที่ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ					

แบบใบสัญญาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

สัญญานี้มีผลตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่

ข้าพเจ้า (ผู้รับการปรึกษา) ขอให้สัญญา
กับ (ผู้ให้การปรึกษา) ว่า ข้าพเจ้าจะพัฒนาพฤติกรรมความ
ปลอดภัยในการทำงานของตนเองด้วยความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง

การบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้า คือ ข้าพเจ้ามีความตระหนัก และมีการพัฒนาของ
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามผลการประเมินร่วมกันระหว่างข้าพเจ้าและผู้ให้การ
ปรึกษา ข้าพเจ้าจะถือเอาการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ
ข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และการดูแลระหว่างกัน ของตัว
ข้าพเจ้าที่มีต่อบุคคลรอบข้าง คือ ครอบครัว พ่อแม่ และเพื่อนร่วมงาน

ข้อตกลงข้างบนเป็นข้อตกลงที่เป็นไปด้วยความยินยอมของตัวข้าพเจ้าและ โดยการ
ช่วยเหลือของผู้ให้การปรึกษา

ลงชื่อ (ผู้รับการปรึกษา)

ลงชื่อ (ผู้ให้การปรึกษา)

แบบรายงานการวิเคราะห์พฤติกรรมความผิดปกติในการทำงานตามแบบจำลองของพฤติกรรม
(Behavioral Model หรือ ABC Model)

เงื่อนไขนำ (Antecedents)	พฤติกรรม (Behavior)	ผลกระทบ (Consequences)	ประเภทการเสริมแรง	ระยะเวลา	โอกาสที่จะเกิด	ความสำคัญ
- -	- -	- -				

หมายเหตุ: ประเภทการเสริมแรง = เสริมแรง (R)/ลงโทษ (P) ระยะเวลา = ทันที (S)/ยาวไกล (D)
โอกาสที่จะเกิด = แน่นนอน (C)/ ไม่น่าแนนอน (U) ความสำคัญ = สำคัญ (I)/ไม่สำคัญ (U)

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

.....

ผ่านการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วยโปรแกรมการให้การศึกษารายบุคคล
แบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ที่นำไปสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการ
ทำงานที่จะช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน
ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ รวมระยะเวลา ชั่วโมง

ให้ไว้ ณ วันที่

.....

(นาย เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

ผู้ให้การศึกษา

ภาคผนวก จ

สำเนาตัวอย่างแบบบันทึกจากการให้การศึกษา



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน โรงไฟฟ้า

วันให้คำยินยอม วันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(เฉลิมชัย ทองพิน)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

การให้การพิจารณารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์
ครั้งที่ 1 เรื่อง ปฐมนิเทศ ของ “เอ็ม”

1. ชื่อ-นามสกุล เอ็ม
2. ท่านมีอายุ .. 36 ..ปี
3. หน้าที่ความรับผิดชอบในโรงไฟฟ้าของท่าน คือ... งานบำรุงรักษา.....
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ...ปริญญาตรี.....
5. สถานภาพสมรสของท่าน .. สมรสจำนวนบุตร-ธิดา ... 2 ...คน
6. ท่านมีอายุการทำงาน .. 12 ...ปี และเฉพาะส่วนของการทำงานในโรงไฟฟ้า .. 8 ...ปี
7. เป้าหมายในการทำงานของท่าน คือ .. ทำงานเพื่ออนาคตของตนเองและครอบครัว
เก็บออมสร้างทรัพย์สินไว้กินไว้ใช้ยามชรา เลี้ยงดูส่งเสียลูกๆ ให้ดีที่สุด ทำงานให้เต็มที่ตามความรู้
ความสามารถของตนเอง
8. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่อย่างไร.. เคย จำนวน 3 ครั้ง
มีทรัพย์สินเสียหายและตนเองบาดเจ็บเล็กน้อย เกิดจากความประมาทของตนเองและเพื่อนร่วมงาน
และมีไฟไหม้แต่ก็ช่วยกันดับได้ทัน เป็นเรื่องยากที่จะป้องกันได้ ทำงานกับคนหลาย ๆ คน
เราไม่ประมาทคนอื่นก็ประมาท ต้องดูแลตัวเองให้ดี ผลกระทบของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมันเกิด
ความคาดหมาย ไม่เจอกับตนเองไม่รู้สึกรอค

ลงชื่อ ผู้รับการปรึกษา

(เอ็ม)

ลงชื่อ ผู้ให้การปรึกษา

(เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

แบบสัมภาษณ์เพื่อค้นหาตัวเสริมแรงภายในของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

การให้การบริการรายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์
ครั้งที่ 4 เรื่อง ค้นหาตัวเสริมแรงภายใน ของ “แหลม”

แบบสัมภาษณ์ค้นหาตัวเสริมแรงภายในของตน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านต้องการชีวิตครอบครัวที่มีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว	/				
ท่านต้องการมีเงินเก็บออมสำหรับสำหรับวางแผนอนาคตของตัวเองหรืออนาคตทางการศึกษาของบุตร		/			
ท่านต้องการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้	/				
ท่านต้องการการทำงานในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคนอื่น	/				
ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาชอบพอรักใคร่และภูมิใจในตัวท่าน	/				
ท่านต้องการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับและสนใจท่าน		/			
ท่านต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้	/				
ท่านต้องการสภาพการทำงานที่มีลักษณะที่ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ	/				

ลงชื่อ ผู้รับการปรึกษา

(แหลม)

ลงชื่อ ผู้ให้การปรึกษา

(เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

ใบสัญญาการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า

สัญญานี้มีผลตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2554 ถึง วันที่ 14 กันยายน 2554

ข้าพเจ้า “เจน” (ผู้รับการปรึกษา) ขอให้สัญญากับ เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ (ผู้ให้การปรึกษา) ว่า ข้าพเจ้าจะพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของตนเองด้วยความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง

การบรรลุเป้าหมายของข้าพเจ้า คือ ข้าพเจ้ามีความตระหนัก และมีการพัฒนาของ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามผลการประเมินร่วมกันระหว่างข้าพเจ้าและผู้ให้ การปรึกษา ข้าพเจ้าจะถือเอาการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และการดูแลระหว่างกัน ของตัวข้าพเจ้าที่มีต่อบุคคลรอบข้าง คือ ครอบครัว พ่อแม่ และเพื่อนร่วมงาน

ข้อตกลงข้างบนเป็นข้อตกลงที่เป็นไปด้วยความยินยอมของตัวข้าพเจ้าและโดยการ ช่วยเหลือของผู้ให้การปรึกษา

ลงชื่อ..... (ผู้รับการปรึกษา)

(เจน)

ลงชื่อ..... (ผู้ให้การปรึกษา)

(เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

แบบบันทึกการรับการปรึกษา
(เก็บเป็นความลับ)

“เมย์”

ผู้รับการปรึกษา

เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ

ผู้ให้การปรึกษา

ครั้งที่ 4 เรื่อง ค้นหาตัวเสริมแรงภายใน

วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2554 เวลา 50 นาที

บันทึกอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการรับการปรึกษา

..... เป็นการเขียนคำสัญญาครั้งแรกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ เอาเป็นว่าจะเป็นเรื่องยืนยันถึงความตั้งใจที่จะร่วมโปรแกรมการให้การศึกษาให้ครบ รู้สึกว่าการเข้าร่วมโปรแกรมทำให้ได้มีเวลาที่จะนึกถึงสิ่งที่ลืกละทิ้งในตัวเอง การทำให้มีเวลาแบบนี้กับตัวเองบ้างก็น่าจะเป็นสิ่งดี เป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากการรณรงค์ด้านความปลอดภัยอื่นๆ ที่เป็นแค่กิจกรรมที่มุ่งเน้นภายนอก ใช้กฎเกณฑ์มาบังคับให้ทำตาม แต่การได้พูดคุยให้เกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยซึ่งก็ไม่ได้พูดให้เกิดความกลัวแต่พูดคุยให้เข้าใจตัวเอง ให้เกิดความตระหนักขึ้นภายในใจของตัวเอง พฤติกรรมเราก็น่าจะเปลี่ยนไปได้

..... (ผู้รับการปรึกษา)

(เมย์)

แบบรายงานการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามแบบจำลองของพฤติกรรม

การให้การปรึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์

ครั้งที่ 5 เรื่อง วิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของ “ชาญ”

เงื่อนไข (Antecedents)	พฤติกรรม (Behavior)	ผลกระทบ (Consequences)	ประเภทการเสริมแรง	ระยะเวลา	โอกาสที่จะเกิด	ความสำคัญ
- ต้องทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย - ไม่เห็นความสำคัญของชิ้นส่วนของเครื่องจักรที่ไม่สมบูรณ์ - ขาดความรู้และประสบการณ์	- ทำงานกับเครื่องจักรที่อยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัย	- เกิดอุบัติเหตุจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย - งานเสร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย - ได้รับการชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับตนเอง	- P - R - R	- D - S - S	- U - C - C	- I - U - U
- หัวหน้างานแจ้งว่าบริษัทต้องการเร่งให้งานเสร็จตามกำหนด - ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นเรื่องความปลอดภัย - บริษัทไม่มีกฎระเบียบที่ชัดเจน	- ทำงานลัดขั้นตอนความปลอดภัย	- เกิดอุบัติเหตุที่ร้ายแรงต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน - งานเสร็จเร็วโดยไม่ยุ่งยากหรือมีขั้นตอนการทำงานเพิ่มขึ้น - ได้รับคำชมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	- P - R - R	- D - S - S	- U - C - C	- I - U - U

หมายเหตุ: ประเภทการเสริมแรง = เสริมแรง (R)/ลงโทษ (P) ระยะเวลา = ทันที (S)/ยาวไกล (D)

โอกาสที่จะเกิด = แน่นนอน (C)/ ไม่น่าแนนอน (U) ความสำคัญ = สำคัญ (I)/ไม่สำคัญ (U)

ลงชื่อ ผู้รับการปรึกษา

(ชาญ)

ลงชื่อ ผู้ให้การปรึกษา

(เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

ตารางประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้า
การให้การศึกษารายบุคคลแบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์
ครั้งที่ 6 เรื่อง พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของ “เอก”

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับคะแนนผลการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	คะแนน
พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกในการทำงาน (External occupational safety behavior)											
- การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					/						5
- การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ความปลอดภัย					/						5
- ความพร้อมด้านร่างกายและ จิตใจ					/						5
พฤติกรรมความปลอดภัยภายในในการทำงาน (Internal occupational safety behavior)											
- ความคิดความเชื่อ					/						5
- อารมณ์ความรู้สึก					/						5
คะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานรวม											25
หมายเหตุ:											
.....											
.....											

ลงชื่อ ผู้รับการปรึกษา

(เอก)

ลงชื่อ ผู้ให้การปรึกษา

(เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

แบบบันทึกการรับการศึกษา

(เก็บเป็นความลับ)

“ทีคา”

ผู้รับการศึกษา

เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ

ผู้ให้การศึกษา

ครั้งที่ 7 เรื่อง พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

วันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2554 เวลา 50 นาที

บันทึกอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการรับการศึกษา

..... ก่อนเริ่มงานหรือในขณะที่ทำงานจะมีความคิดที่แวบเข้ามาเพื่อให้ตัวเองได้ตรวจสอบว่า
การทำงานแบบนี้เสี่ยงหรือเปล่า บางขณะบางอารมณ์ที่โดนกดดันแล้วต้องทำงานด้วยความรีบเร่ง ก็
จะมีการตระหนักถึงการเกิดอันตรายจากการทำงานแบบนั้น ก็จะพยายามปรับเปลี่ยนการทำงานให้
มีความปลอดภัยให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการพูดคุยทำให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักถึง
อิทธิพลที่สำคัญของความต้องการการยอมรับของกลุ่ม เราไม่สามารถแปลกแยกออกจากกลุ่มได้
เพราะลักษณะของงานส่วนใหญ่ต้องทำให้เสร็จภายใต้คำสั่งของผู้อื่น การที่เรามุ่งเน้นการทำให้งาน
เสร็จทำให้เกิดการละเลยเรื่องของความปลอดภัยไปบ้าง

..... (ผู้รับการศึกษา)

(ทีคา)

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

“เจม”

ผ่านการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วยโปรแกรมการให้การศึกษาบุคคล
แบบพฤติกรรมนิยมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ที่นำไปสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการ
ทำงานที่จะช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน

ตั้งแต่วันที่ 21 กรกฎาคม 2554 ถึง วันที่ 22 กันยายน 2554 รวมระยะเวลา 9 ชั่วโมง

ให้ไว้ ณ วันที่ 22 กันยายน 2554

.....
(นาย เกรียงศักดิ์ วงศ์เมฆ)

ผู้ให้การปรึกษา/Shift Manager