

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอำนาจในการพยากรณ์ของความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะคิด และความเครียด ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานช่างบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) : ภาคบริการภูมิภาคที่ 3 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความปลอดภัยในการทำงาน
2. ทักษะคิด
3. ความเครียด
4. พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
5. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม
6. งานเขียนและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความปลอดภัยในการทำงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2547) ได้ให้ความหมายความปลอดภัยในการทำงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. 2540 ว่าหมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บปวดอันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

นอกจากนั้น ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัย อันตราย จากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการป้องกันให้ปราศจากสภาพการณ์ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตรายอีกด้วย เนื่องจากคนและงานต้องปฏิสัมพันธ์กัน (Herzog, 1985)

2.1.1 อุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด และควบคุมไว้ก่อน โดยการออกแรงกระทำหรือแรงโต้ตอบของวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือการแผ่รังสี เป็นผลให้เกิดการบาดเจ็บหรือน่าจะเกิดการบาดเจ็บเพราะเหตุนั้น ซึ่งอาจจะเป็นเพียงเครื่องจักร เครื่องมือเสียหายหรือทำให้ผู้ประสบอุบัติเหตุรอดได้อย่างหวุดหวิด หรือบาดเจ็บเล็กน้อย พิกัด หรือถึงแก่ชีวิตได้ (จิตต์ เหมะจุฑา, อ้างใน ธชพร เทตะศิลป์, 2542: 12)

ทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุของ Heinrich (Henrich's Domino) กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัยในการทำงาน ดังต่อไปนี้ว่า สาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุ เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของคน ร่วมกับสภาวะแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และปัจจัยอื่นที่ทำให้บาดเจ็บ หากสิ่ง ปัจจัยการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเหล่านี้ออกไป จะไม่ส่งผลกระทบต่อโดมิโนตัวถัดมา อุบัติเหตุก็จะ ไม่เกิด จึงต้องมุ่งเน้นแก้ไขที่ตัวคน ซึ่งความบกพร่องของคนมาจากภูมิหลังของบุคคลนั้น แต่ อย่างไรก็ตาม การแก้ไขที่ตัวบุคคลก็ยังเป็นเรื่องยาก เพราะภูมิหลังของคนสั่งสมมาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่การปฏิสนธิ การเลี้ยงดูในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ในครอบครัว การศึกษาฯ (Heinrich, 1969)

2.1.2 ปัจจัยและสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน

ปัจจัยและสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงานมีอยู่ 2 สาเหตุใหญ่ คือ คนงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของคนงานอาจจะเนื่องมาจากขาด ประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ขาดทัศนคติและจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการ ทำงาน ประมาท เลินเล่อ เพอเรอ เป็นต้น ร้อยละ 80 ของอุบัติเหตุเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ ปลอดภัยในการทำงาน ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบตัวคนงานในขณะ ทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึง เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ แสงสว่าง รังสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ละออง สารเคมีต่างๆ และยักรวมถึงเชื้อโรคและสัตว์ต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมถึง สภาพการทำงานที่ซ้ำซาก ความเร่งรีบในการทำงาน การทำงานเป็นผลัดเป็นกะ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน อื่นๆ ชั่วโมงในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม นับว่า เป็นปัจจัยและสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานได้ประมาณร้อยละ 10 (สำนักงาน ประกันสังคม, 2546: 25-26)

โดยรวมแล้ว สาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของ บุคคล และปัจจัยโดยตรงที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน เกิดจากขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้

ความเข้าใจในงาน ขาดทัศนคติและจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ประมาท เลินเล่อ และความเหวอ ถึงร้อยละ 80 ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในด้าน ความรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล และองค์ประกอบอื่นๆ ของบุคคลที่อาจจะมีส่วนสนับสนุนให้บุคคลมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ปลอดภัย หรือไม่ปลอดภัยในการทำงานของบุคคล เช่น องค์ประกอบด้านทัศนคติ และความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ทัศนคติ

2.2.1 ความหมายของทัศนคติ

ในทางจิตวิทยา ถือว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงจนกว่าบุคคลจะแสดงออกมาเป็นการกระทำ มีผู้นิยามและจำแนกความหมายของทัศนคติแตกต่างกันไปตามที่มา องค์ประกอบ ศักยภาพ หรือความสัมพันธ์กับตัวแปร ดังนี้

Mueller (1986) กล่าวถึงทัศนคติว่า เป็นผลรวมของความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวบุคคล พร้อมทั้ง อคติ หรือความลำเอียง ความคิดเห็น ความเชื่อ ความกลัว ความหวั่นเกรง และการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เป็นส่วนเกี่ยวเนื่องของความชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ส่วน Petty และ Cacioppo (อ้างใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2542) กล่าวว่าทัศนคติหมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ แนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะทางจิตนี้จะต้องดำรงอยู่นานพอเพียง

ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นการประเมินความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

2.2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

วันเพ็ญ วัฒนาพล (2537) ได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติว่า เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปยังแง่มุมอื่นๆ อีก 2 ด้าน คือ เชื่อมโยงไปยังนิยามของทัศนคติ และเชื่อมโยงไปยังความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ดังนี้

1) ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว

คือองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก ในทางชอบ ไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของ
ทศนคติ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Bem, Fishbein and Ajzen, Insko และ Thurstone
เป็นต้น

2) ทศนคติมี 2 องค์ประกอบ

คือองค์ประกอบด้านปัญญา และด้านอารมณ์ ความรู้สึก องค์ประกอบด้านปัญญา
หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อที่หมายของทศนคติ ซึ่งจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการ
บรรลุถึงค่านิยมต่างๆ ของบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึก
บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยที่หมายของทศนคติ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Katz และ
Rosenberg เป็นต้น

3) ทศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- ก. องค์ประกอบด้านปัญญา หรือ การรู้ การคิด (Cognitive Component) มี
ส่วนย่อยประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นที่บุคคลมี
ต่อที่หมายของทศนคติ ได้แก่ ความคิด ความเชื่อที่คนเรามีต่อสิ่งเร้า (คน
ลิ่งของ สถานการณ์) ในทางที่ดีหรือไม่ดี บวกหรือลบ
- ข. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้าน
อารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้า เมื่อบุคคลเกิดความรู้ การคิดต่อสิ่งเร้าแล้ว จะ
ทำให้เกิดความรู้สึกในทางดี ไม่ดี ชอบ ไม่ชอบ และเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก
ส่วนใหญ่แล้ว ความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งใดจะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติและ
สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านปัญญาเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ด้วย ตามปกติแล้วถ้า
สิ่งใดเป็นประโยชน์โดยตรงต่อบุคคล บุคคลย่อมรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็น
ประโยชน์ต่อคนอื่นที่ตนไม่รู้จักหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยเป็นประโยชน์
ต่อตนเองไม่มากนัก บุคคลจะรู้สึกพอใจในสิ่งนั้นเพียงเล็กน้อย การที่บุคคล
จะรู้สึกพอใจอย่างมากต่อสิ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองน้อยหรือไม่มีเลย แต่มี
ประโยชน์ต่อคนอื่นหรือต่อส่วนรวม ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิง
จริยธรรมสูง
- ค. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการกระทำ (Action Tendency Component)
เป็นความพร้อมหรือความโน้มเอียงของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้อง

กับความรู้สึกของคน ตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ ในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความ
โน้มน้าวใจที่จะแสดงพฤติกรรมนี้ เป็นไปอย่างกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง การที่
บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้อย่างเฉพาะเจาะจง ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่นๆ ของ
บุคคลและสภาพการณ์ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมตามทัศนคติของตนก็ต่อเมื่อ
บุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ต้อง
พึ่งการควบคุมจากภายนอก กระทำไปตามการชักจูงหรือการบังคับจากผู้อื่น
มากกว่ากระทำตามทัศนคติของตนเอง

นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Kretch, Crutchfield, Pallachey และ Triandis
เป็นต้น

จากการรวบรวมของวันเพ็ญ วัฒนาพล อาจสรุปได้ว่าทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน
ด้วยกัน ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดที่แยกทัศนคติเป็น 3 องค์ประกอบ มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.3 ความเครียด

2.3.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียดเป็นภาวะที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายด้าน ทั้ง
ความเครียดจากบุคคลอื่น สิ่งแวดล้อม หรือแม้กระทั่งจากตัวเอง มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียด ดังนี้

ความเครียด (Stress) หมายถึง ความกดดัน ที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก
ภายในและส่งผลกระทบต่อมายังร่างกายและพฤติกรรม ความเครียดส่วนใหญ่มักทำให้บุคคลเกิด
ความวิตกกังวล ขาดสมาธิ ทำให้พฤติกรรมปกติของบุคคลเปลี่ยนไปจากเดิม หากบุคคลมีความเครียด
ในระดับสูงและเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้เกิดโรคได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช,
2531)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541) ระบุว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนอง
ของร่างกาย จิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสิ่งเร้า
นั้นอาจเป็น บุคคล ความรู้สึกนึกคิด สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ถ้าบุคคลนั้นปรับตัวและมีความ
พึงพอใจ จะทำให้เกิดการตื่นตัว เกิดพลังในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ อีกทั้งเป็นการเสริม
ความแข็งแกร่งทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าไม่มีความพึงพอใจ และไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะ
เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้เกิดการเสียสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคมได้

2.3.2 สาเหตุของความเครียด

สวณีย์ เกียวกิ่งแก้ว (2527) ได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในตัวบุคคลไว้ดังนี้

1) ความเครียดที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล (Exogenous Stressor) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น

ก. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิร้อนหรือเย็นเกินไป เสียงรบกวน กลิ่นรบกวน เป็นต้น

ข. สังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัวเกิดการทะเลาะเบาะแว้ง การโต้เถียงของคนใกล้ชิด เพื่อร่วมงาน ฯ

ค. เหตุการณ์และสถานการณ์อื่น เช่น สถานการณ์ที่เลวร้าย สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดมาก่อน

2) ความเครียดที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายในตัวบุคคล (Endogenous Stressor) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง มีปัจจัยในตัวบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น โครงสร้างทางร่างกาย สภาวะทางสรีระวิทยา ระดับการพัฒนาการของแต่ละคน การรับรู้ และการแปลความหมายของแต่ละบุคคล

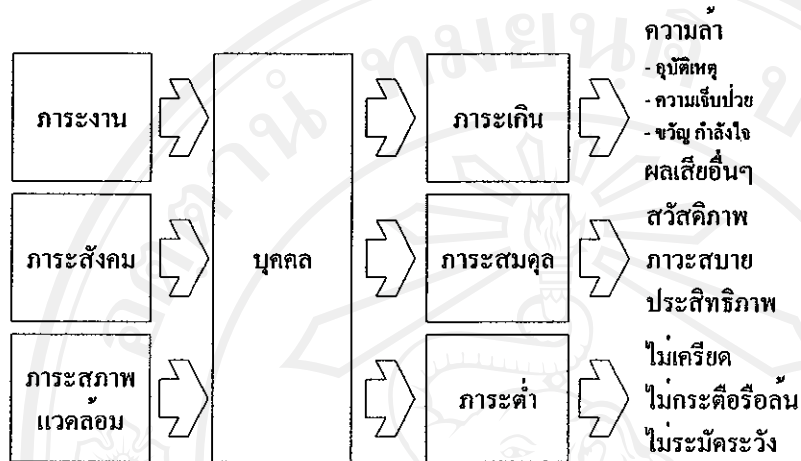
ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สาเหตุของความเครียดนั้นมาจากทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง และปัจจัยภายนอกที่อยู่ล้อมรอบตัวบุคคลนั้นๆ ภายใต้อิทธิพลของสภาพการณ์และเวลาใดเวลาหนึ่ง และเมื่อเกิดภาวะความเครียดขึ้นเป็นระยะเวลานานๆ ก็จะส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้น

2.3.3 ผลกระทบจากภาวะเครียด

บุคคลในแต่ละวัน ต้องเผชิญภาระ 3 ส่วน ทั้งสามภาระนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ อย่างชัดเจน แต่อาจนำเสนอให้เห็นเป็นรูปภาพที่ชัดเจนขึ้นได้ดังภาพที่ 1

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลอยู่ในระบบงาน เขาจะได้รับภาระ (Load) ต่างๆ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ภาระจากงานประจำ ภาระจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ และภาระจากสภาพสังคมที่อาศัยอยู่ ทั้งสามภาระนี้จะมีความกดดันกระทำต่อบุคคลในแต่ละวันมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไป หรือมีอัตราส่วนของภาระที่คงที่ตลอดไป ภาระเหล่านี้เรียกว่าเป็น Stress Vectors ซึ่งผลรวมทั้งหมดกระทำต่อบุคคลทั้งทางกายและจิตใจ ทำให้มีความเครียดเกิดขึ้น ซึ่งจะมากหรือ

น้อยขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้นๆว่าจะได้รับเพียงใด หากว่าภาระโดยรวมนั้นเกินกว่าความสามารถของเขาจะรับไว้ได้ ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุก็สูงขึ้นตาม อย่างไรก็ตาม หากว่าภาระโดยรวมนั้นน้อยกว่าความสามารถของเขา ก็ไม่ได้หมายความว่ามีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ น้อยลง



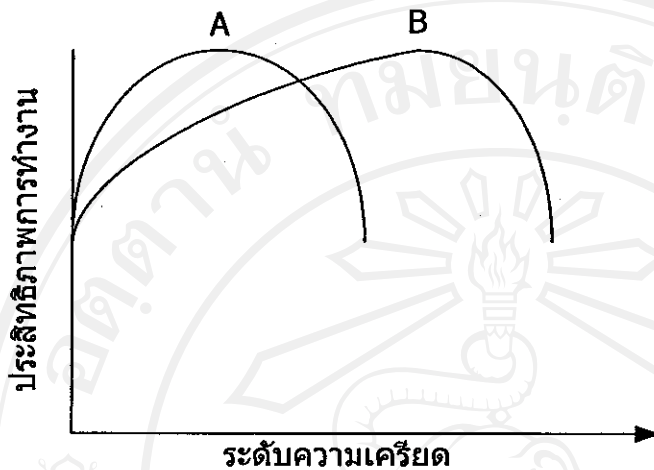
ภาพที่ 1 แผนผังแสดงภาระความเครียดที่บุคคลรับไว้

(ดัดแปลงจาก Sanders และ McCormick, 1993)

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลต้องรับภาระต่างๆ และด้วยขีดความสามารถรับภาระของแต่ละบุคคลซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดและไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล บุคคลที่ไม่สามารถรับภาระได้ จะเกิดภาวะรับภาระเกินซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าอันอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และส่งผลถึงขวัญกำลังใจของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่า ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลลดลง

ในกรณีนี้ Cox (1985) ได้อธิบายว่าเป็นเพราะบุคคลขาดสิ่งเร้าที่จะทำให้สนใจในงานที่ทำ และจะทำให้ประมาทเลินเล่อหรือว่งเหิงหาชวนอน จนทำให้เกิดอุบัติเหตุร้ายได้ในที่สุด เขาได้สรุปว่าความเครียดที่เกิดกับบุคคล ไม่มีอันตรายหรือเพิ่มความเสี่ยงต่ออันตรายเสมอไป แต่จะมีสิ่งเร้ามากระตุ้นเพื่อลดภาวะเครียดให้อยู่ในระดับเหมาะสม ทำให้บุคคลสามารถทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งอธิบายได้ตามภาพที่ 2 เส้นโค้ง A สำหรับงานที่ต้องใช้ความคิด เส้นโค้ง B สำหรับงานที่ใช้แรงงานอธิบายได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดที่ระดับความเครียดหนึ่งเท่านั้น ซึ่งระดับความเครียดนี้จะแปรเปลี่ยนไปตามระดับของสิ่งเร้าที่บุคคลได้รับ เมื่อคนเราต้องรับภาระโดยรวมมากขึ้น ความเครียดก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ถ้าเกินกว่าความสามารถที่เขาจะรับได้ ประสิทธิภาพจะลดลง แต่เขาอาจชดเชยประสิทธิภาพที่ลดลงได้โดยการเพิ่มความเอาใจใส่ในงานที่มีความสำคัญมาก มีการศึกษาในห้องทดลองเพื่อที่จะหาระดับของสิ่งเร้าที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้

บุคคลทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด เช่น การให้เสียงอย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคคลมีความตื่นตัว และทำให้เขาเพิ่มความเร็ว หรือทำงานง่ายๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่ถ้าเป็นงานที่ สลับซับซ้อนที่ต้องใช้ความคิดมาก ผลลัพธ์จะเป็นตรงกันข้าม



ภาพที่ 2 กราฟแสดงประสิทธิภาพการทำงานกับระดับความเครียด
ที่มา: Cox (1985)

สรุปได้ว่า การทำงานทั้งประเภทใช้แรงงานหรือใช้ความคิด หรือทั้งสองอย่าง ย่อมจะมี ความเครียดเกิดขึ้นได้เสมอ ถ้ามีความเครียดเกิดขึ้นมากเกินไปเกินกว่าความสามารถที่ตนเองจะรับไว้ได้ ย่อมเพิ่มความเสี่ยงให้เกิดเหตุร้ายขึ้นได้เป็นอย่างมาก ทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น และ/หรือ ต่อ หน่วยงาน ความเครียดที่เกินกว่าความสามารถของบุคคลนี้ ยังทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลง และถ้าหากมากเกินไปอุปนิสัยก็อาจเกิดขึ้นได้โดยง่าย

2.4 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

นักวิชาการให้ความหมายของพฤติกรรม ดังนี้

ประภาณเพ็ญ สุวรรณ (2526) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม เป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์ กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่นการทำงานของหัวใจ กล้ามเนื้อ การเดิน การพูด การ คิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ

พัฒน์ สุจ้านงค์ (2522) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของคนที่แสดงออกมา

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2527) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม คือปฏิกิริยา หรือกิจกรรมทุก ชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม ซึ่งทั้งที่มีอยู่ภายใน หรือแสดงออกมาภายนอก

เอ็ดมุนด์ ทอกระจ่าย (2530) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม เป็นกิจกรรมทุกอย่างที่มนุษย์กระทำเป็นลักษณะการแสดงออกที่สังเกตเห็นได้ โดยพื้นฐานทางจิตวิทยามีความเชื่อว่าพฤติกรรมทุกชนิดที่มนุษย์กระทำย่อมมีสาเหตุ มีจุดมุ่งหมาย และขณะเดียวกันก็มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้กระทำด้วยเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการหรือจุดมุ่งหมายแล้ว พฤติกรรมก็จะสิ้นสุดลง มนุษย์จะอยู่ในภาวะสมดุล (Homeostasis)

Chapman และ Chapman (1975) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมคือ สิ่งใดก็ตามที่สิ่งมีชีวิตกระทำ

Gochman (1988) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่บอกให้รู้ว่ามีมนุษย์พยายามกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งบางครั้งก็อาจเป็นไปได้โดยไม่รู้ตัวก็ได้

จากประเด็นความหมายต่างๆ ของคำว่าพฤติกรรมดังกล่าว พอที่จะสรุปได้ว่า พฤติกรรมหมายถึง การกระทำ ปฏิกริยา หรือกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาภายนอก และที่มีอยู่ภายใน ตามแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจเพื่อสนองต่อความต้องการ

ดังนั้น พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจึงหมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลในการกระทำหรือเว้นกระทำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

2.4.1 ความปลอดภัยในการทำงาน

Gloss และ Wardle (1983) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า ความปลอดภัยคือ ความเป็นอิสระจากสภาพความเสียหาย จากสภาพอันตรายในสภาพแวดล้อมใด ๆ หน้าที่ของวิศวกรความปลอดภัยก็คือทำให้สภาพความเสียหายลดลง โดยการกำจัดหรือควบคุมสภาพอันตรายในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ เขาย้ำว่าไม่มีอะไรที่จะปลอดภัย 100 เปอร์เซ็นต์ ในสภาพการทุกอย่างมีความเสี่ยงภัยเสมอจะมากหรือน้อยเท่านั้นเอง

กิตติ อินทรานนท์ (2544) ได้กล่าวถึงความปลอดภัยในการทำงานว่า จะจัดให้มีขึ้นได้โดยใช้หลักพื้นฐาน 3 ประการที่เรียกว่า 3E คือ การให้การศึกษา (Education) การให้ความรู้ทางวิศวกรรมเพื่อการปรับปรุงแก้ไขระบบงาน (Engineering) การบังคับให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรและรัฐ (Enforcement)

2.4.2 อุบัติเหตุ

อุบัติเหตุ คือปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน และไม่ได้จัดวางแผนไว้ ทำให้มีการบาดเจ็บแก่บุคคล หรือทำให้เกิดการเสียหายแก่ทรัพย์สิน หรือทำให้เกิดการสูญเสียใด ๆ แก่ส่วนตัวหรือส่วนรวม

จากคำจำกัดความข้างต้น อาจแบ่งประเภทของอุบัติเหตุได้ตามภาพที่ 3 ดังนี้

	A มีการบาดเจ็บ	$\bar{A}$ ไม่มีการบาดเจ็บ
B ทรัพย์สินเสียหาย	AB มีการบาดเจ็บ และทรัพย์สินเสียหาย	$B\bar{A}$ ทรัพย์สินเสียหาย แต่ไม่มีการบาดเจ็บ
$\bar{B}$ ไม่มีทรัพย์สินเสียหาย	$\bar{A}B$ มีการบาดเจ็บ แต่ไม่มีทรัพย์สินเสียหาย	$\bar{A}\bar{B}$ ไม่มีทรัพย์สินเสียหาย และไม่มีการบาดเจ็บ

ภาพที่ 3 ประเภทของอุบัติเหตุ

ที่มา: กิตติ อินทรานนท์ (2544)

การเกิดขึ้นของอุบัติเหตุ

อุบัติเหตุอาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะอนุกรมต่อเนื่องของเหตุการณ์หลายเหตุการณ์ซึ่งต่างก็ขึ้นแก่กัน ทำให้เกิดผลสุดท้ายคือการบาดเจ็บและทรัพย์สินเสียหาย แนวคิดในเรื่องนี้อาจอธิบายได้หลายทฤษฎี

Heinrich (1969) ได้ใช้แผ่นโดมิโน 5 แผ่น อธิบายการเกิดขึ้นของอุบัติเหตุ ดังภาพที่ 4 แสดงว่าแผ่นที่ 5 จะล้มลง ซึ่งหมายถึงการบาดเจ็บ และ/หรือทรัพย์สินเสียหายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อแผ่นที่ 4 ล้มลงมาทับ นั่นคือ อุบัติเหตุเกิดขึ้น และอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นก็เนื่องจากแผ่นอื่นๆ ก่อนหน้าแผ่นที่ 4 ล้มลงทับก่อน แต่ถ้ายกเอาแผ่นที่ 4 ออกเสีย ผลร้ายที่จะเกิดขึ้นเพราะแผ่นที่ 5 ล้มก็จะไม่เกิดขึ้น สำหรับรายละเอียดหรือปัจจัยย่อยของโดมิโนแต่ละตัว แสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 4 โดมิโนของการเกิดอุบัติเหตุ

ที่มา: Heinrich (1969)

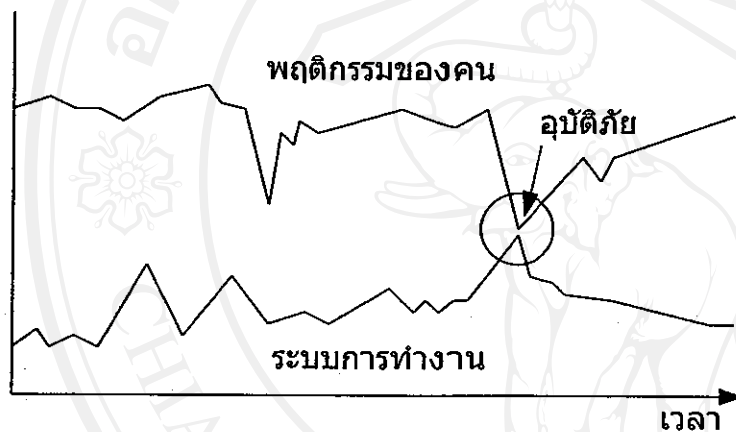
โดมิโนอุบัติเหตุ	ปัจจัย
1. ภูมิหลังของบุคคล	- ความสะเพร่า ความดี ความละโมภ คุณสมบัติไม่ดีที่อาจถ่ายทอดตามกรรมพันธุ์ - สิ่งแวดล้อมอาจกระตุ้นให้เกิดคุณสมบัติไม่ดี ดังกล่าว - ทั้งสองประการนี้ เป็นต้นเหตุของความบกพร่องของบุคคล
2. ความบกพร่องของบุคคล	-นิสัยไม่ดีที่ถูกถ่ายทอดตามกรรมพันธุ์ เช่น ความสะเพร่า ความใจร้อน การตื่นตกใจง่าย ความไม่เกรงใจ การไม่ใส่ใจต่อความปลอดภัย
3. พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย และ/หรือ สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย	- พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน เช่น การยืนอยู่ใต้รอยกของ การวิ่งไล่จับในที่ทำงาน - สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น สายพานที่หมุนโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันครอบสายพาน - ปัจจัยทั้งสองเป็นต้นเหตุของอุบัติเหตุ
4. อุบัติเหตุ	- เหตุการณ์ใดๆ เช่น การหกล้ม การชนปะทะกัน การถูกสะเก็ดชิ้นงาน การตกจากที่สูง ไฟฟ้าดูด
5) การบาดเจ็บ และ/หรือ ทรัพย์สินเสียหาย	- บาดแผล การฟกช้ำดำเขียว อุปกรณ์เครื่องมือเสียหาย

ภาพที่ 5 ปัจจัยของโดมิโนอุบัติเหตุ

ที่มา: Heinrich (1969)

วิจิตร บุญยไทรระ, 2530 กล่าวถึงทฤษฎีการขาดดุลยภาพ ซึ่งกล่าวถึงการขาดดุลยภาพระหว่างพฤติกรรมของบุคคลหรือระบบการทำงาน ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

จากภาพที่ 6 จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของคนมีการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกที่มีการกระทบตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บางครั้งทำงานด้วยความสนใจสม่ำเสมอไม่มีอะไรผิดปกติ แต่บางครั้งอาจมีพฤติกรรมที่ประมาทหรือพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงมากขึ้น จนอาจมีเหตุที่เรียกว่า "เกือบจะ" (near miss) เกิดขึ้น ส่วนระบบการทำงานซึ่งประกอบไปด้วยเครื่องจักร อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปจากระบบปกติ เช่น เครื่องจักรสึกหรอตามอายุการใช้งานจนชำรุด เป็นต้น และเมื่อถึงเวลาที่พฤติกรรมของคนและระบบการทำงานเบี่ยงเบนไปจากปกติ และมาตรงกันพอดี เหตุการณ์ร้ายแรงก็จะเกิดขึ้นมาได้



ภาพที่ 6 ทฤษฎีการขาดดุลยภาพ
ที่มา: วิจิตร บุญยไทรระ (2530)

อุบัติเหตุกับขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อผู้ปฏิบัติงานพบว่าอัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง ทักษะคติที่มีต่อหน่วยงานก็จะดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และหากสาเหตุของอุบัติเหตุถูกกำจัดออกไปเรื่อยๆ ผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพราะทราบว่าความเห็นที่เสนอจะได้รับตอบสนองเป็นอย่างดีจากฝ่ายบริหาร

ในทางกลับกัน อัตราการบาดเจ็บที่สูงย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดต่ำลง สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และนำไปสู่การลดลงของขวัญและกำลังใจ ทำให้ผลงานไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด

อุบัติเหตุทำให้ทุกคนวิตกกังวล หากเหตุร้ายเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก พนักงานจะรู้สึกว่องไวกว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นไม่สนใจสวัสดิภาพของพนักงาน จะสูญเสียความมั่นใจในการทำงานและความเอาใจใส่ในการทำงานในที่สุด

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี จำนวน 305 คน พบว่า พนักงานที่เคยประสบอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมความปลอดภัยต่ำกว่าพนักงานที่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002 ซึ่งอาจสะท้อนถึงขวัญและกำลังใจที่ลดลง

2.4.3 สภาพอันตราย (Hazards)

Firenze (1978) ได้กล่าวถึงสภาพอันตรายและการควบคุม ดังนี้

สภาพอันตราย คือ สภาวะหรือสภาพที่มีศักยภาพพอที่จะก่อให้เกิดการบาดเจ็บ และ/หรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย โดยทั่วไป สาเหตุของอุบัติเหตุจะคงอยู่ด้วยศักยภาพที่ทำให้เกิดอันตราย ลักษณะเช่นนี้อาจเรียกได้ตามธุรกิจประกันภัยว่า “ภัยเสี่ยง” หรือ “ภาวะเสี่ยงภัย”

สภาพอันตรายอาจถูกนำไปใช้ในความหมายเดียวกันกับสาเหตุแห่งอุบัติเหตุได้ แต่หากวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งแล้ว จะเห็นว่าความแตกต่างมีบ้างเหมือนกัน เช่น สภาพอันตรายยังคงมีอยู่แม้ว่าจะไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นก็ตาม แต่จะไม่มีใครพูดถึงสาเหตุของอุบัติเหตุถ้าไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น

โครงการความปลอดภัยทุกโครงการจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมีการจัดการความปลอดภัย (Safety Management) อย่างเป็นระบบ ซึ่งหมายถึงการตรวจและยืนยันสภาพอันตรายและบันทึกไว้ (Hazard Recognition) การวิเคราะห์สภาพอันตราย (Hazard Analysis) และการกำจัดสภาพอันตรายนั้น (Hazard Elimination)

วิธีการควบคุมสภาพอันตราย

การควบคุมภัยเสี่ยงหรือสภาพอันตราย เกี่ยวข้องกับการชี้จุดหรือตำแหน่งสภาพอันตราย การประเมินสถานะของความเสี่ยงภัย และการกำหนดวิธีการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาวะนั้นให้มีระดับของความเสี่ยงภัยลดลงหรือกำจัดออกไปให้สิ้น (ถ้าทำได้) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการทำงานที่ปลอดภัย การดำเนินการนี้เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรหลายระดับ

ระดับชาติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย คือกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตาม ถือเป็นการป้องกันมิให้มีการละเมิดต่อส่วนรวม

ระดับหน่วยงาน เป็นการให้การสนับสนุน การแนะนำ การกระตุ้นให้กำลังใจ การติดตาม การตรวจสอบ การแก้ไขปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ถือเป็นนโยบายควบคู่ไปกับงานหลัก เพื่อกำจัดหรือลดความสูญเสียทั้งหมดเพื่อให้ได้ผลกำไรสูงสุด

ระดับบุคคล เป็นการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ด้วยความสมัครใจ ทำงานอย่างมีสติ มีความรู้ มีจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขและปราศจากอันตราย

เกณฑ์การวัดว่าโครงการความปลอดภัยบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ฝ่ายบริหารอาจประเมินจากอัตราการเกิดอุบัติเหตุ อัตราความรุนแรง ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าความเสียหายของทรัพย์สินที่ได้รวมเอาเครื่องจักรอุปกรณ์ชำรุดเนื่องจากอุบัติเหตุ และการสำรวจภัยเสี่ยงที่องค์กรได้ดำเนินการอยู่เป็นประจำทุกปี

2.5 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมุ่งเน้นให้ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีทฤษฎีและแนวคิดในการศึกษาหลายมิติ เช่น แนวคิดที่เน้นการพิจารณาทัศนคติว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัย ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้โดยวางเงื่อนไขปฏิบัติการ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการพฤติกรรมความปลอดภัยโดยตรง หรือแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความปลอดภัย ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาบางทฤษฎีและแนวคิด ดังนี้

2.5.1 KAP Model

KAP (Knowledge, Attitude, Practice) เป็นโมเดลเชิงบวกของการส่งเสริมสุขภาพ อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงในความรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและการกระทำด้วย (Waldby และ Kippax ,1990)

มัลลิกา มัติโก (2534) ให้ความเห็นว่า KAP Model เป็นแนวคิดหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้อธิบายการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นองค์รวมของความรู้และทัศนคติ ความรู้ในที่นี้หมายถึง ความสามารถในการจำได้ หรือระลึกได้ถึงประสบการณ์

ต่างๆ ในชีวิตที่ได้รับรู้มา ซึ่งแบ่งออกได้เป็นความรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความหมาย ทฤษฎี กฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น ระดับของพฤติกรรมที่จัดอยู่ในกลุ่มของความรู้ คือ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ ส่วนทัศนคติให้ความหมายไว้ว่าเป็นความรู้ลึก ท้าที การให้คุณค่า การรับเรื่อง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ พฤติกรรมด้านนี้ยากต่อการอธิบายและการวัด เพราะเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล จะต้องใช้เครื่องมือพิเศษที่สร้างขึ้นโดยเฉพาะ เนื่องจากความรู้ลึกภายในของคนนั้นยากต่อการจะวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก

การเกิดพฤติกรรมด้านทัศนคติ แบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ การรับ การตอบสนอง การให้ค่า การจัดกลุ่มค่า และการแสดงคุณลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ (Fishbein และ Ajzen, 1975)

สำหรับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ เป็นการแสดงออกที่เห็นได้หรือสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ พฤติกรรมที่แสดงออกนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ปฏิบัติในทันที แต่คาดคะเนว่าจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป ซึ่งพฤติกรรมด้านนี้ เมื่อแสดงออกมาจะสามารถวัดหรือประเมินได้ง่าย (Knutson, 1965)

2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีอื่นๆ

เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์เป็นพลวัต (Dynamic) KAP model เป็นเพียงบางส่วนของแนวคิดที่สามารถนำมาอธิบายการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ มีแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถอธิบายพฤติกรรม หรือการกระทำของมนุษย์ได้ เช่น

แนวคิดความปลอดภัยบนฐานของพฤติกรรม (Behavior-based)

เป็นแนวคิดที่ประยุกต์หลักการเรียนรู้ โดยได้นำวิธีการทดลองทางจิตวิทยาซึ่งเรียกว่า Applied Behavior Analysis มาใช้ในการจัดพฤติกรรมความปลอดภัย เน้นการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยหรือพฤติกรรมเสี่ยงเป็นพฤติกรรมเป้าหมาย ไม่เน้นการศึกษาพฤติกรรมภายในของบุคคล เช่น ความต้องการ แรงจูงใจ ทัศนคติ แนวคิดนี้ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยวางเงื่อนไข และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นหลักการพื้นฐานในการศึกษา (Hidley & Krause, 1994)

แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture)

เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้โปรแกรมความปลอดภัยต่างๆ เช่น นโยบายความปลอดภัย คู่มือความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัย ฯ อย่างไรก็ตาม ด้วยเครื่องมือและกิจกรรมเดียวกัน กลับส่งผลแตกต่างกันในแต่ละองค์กร บางองค์กรประสบผลสำเร็จ บางองค์กรประสบความล้มเหลว สาเหตุคือการมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน การบริหารความปลอดภัยจะประสบผลสำเร็จในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การคิดในแง่บวก การปรับเปลี่ยนได้ และการส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับ (Petersen, 1996)

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยรัช ทองอินทร์ (2542) ทำการวิจัยเรื่องความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า ถึงแม้พนักงานจะมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้านต่างๆ ระหว่างร้อยละ 72.9 ถึง ร้อยละ 100 แต่อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ายังมีผู้ที่ประสบอันตรายจากการทำงาน หรือประสบอันตรายจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน

เนาวลักษณ์ เรียวเรืองแสงกุล (2543) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยส่วนตัว การรับรู้ทางสังคม และทัศนคติ กับพฤติกรรมการทำงานด้านสุขภาพของอาจารย์วิทยาลัยพระบรมราชชนก กับข้าราชการสาธารณสุข ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ พบว่าในกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง ผู้ที่มีเจตคติต่องานส่งเสริมสุขภาพดี จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มตรงข้ามอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคณะ (2543) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างของผู้รับเหมาบางแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม ได้แก่ รายได้ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ทัศนคติ และความตระหนักเกี่ยวกับการทำงานของคนงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย การได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐผู้เกี่ยวข้อง และการรับรู้มาตรการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย ทัศนคติ และความตระหนักเกี่ยวกับการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

รายได้ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และการสนับสนุนจากภาครัฐ ผู้เกี่ยวข้อง สามารถร่วมกันทำนายถึงความผันแปรของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ร้อยละ 26.3

บัญชา เข้มทอง (2546) ศึกษาการให้ความรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานส่วนการผลิตในโรงงานผลิตรูปร่างหนึ่ง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การอบรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บัณฑิต จารุเนตร (2546) ศึกษาทัศนคติต่อการบริหารความปลอดภัย การรับรู้ประโยชน์การบริหารความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ทัศนคติต่อการบริหารความปลอดภัยของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์การบริหารความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.605$) และพนักงานที่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายธาร ไกรขุนทด (2543) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า ความเครียดในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตน มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายได้เป็นตัวแปรลักษณะทางประชากรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Valente และคณะ (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของสื่อโฆษณาเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ หัวข้อซึ่งมักมีการสำรวจบ่อยๆ คือ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การระวังโรคมะเร็ง การใช้เข็มฉีดยา การส่งเสริมการคุมกำเนิด วิธีการป้องกันโรคติดต่อที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ การวิจัยพบว่าสามารถใช้สื่อโฆษณาเพื่อเพิ่มความรู้ในพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างทัศนคติทางบวกต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสื่อโฆษณา ปัจจัยทั้งสามคือ ความรู้ (K) ทัศนคติ (A) และการกระทำ (P) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสื่อโฆษณาในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ระดับความชัดเจนของ KAP models ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมยังมียุ้งจำกัด

Snyder (2001) ได้วิจัยพบว่าการใช้สื่อโทรทัศน์เพื่อสื่อข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างน้อยร้อยละ 8 ของผู้รับสื่อ การใช้สื่อโทรทัศน์เพื่อสื่อ

ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้มากขึ้นหากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมใหม่ เช่น การรณรงค์ให้ใช้ถุงยางอนามัย มากกว่าเมื่อใช้เพื่อรณรงค์ให้เลิกพฤติกรรมเดิม เช่น การรณรงค์ให้เลิกสูบบุหรี่

ศูนย์การตลาดเพื่อสังคมแห่งอังกฤษ ได้จัดทำโครงการวิจัยการตลาดเพื่อสังคมในการลดเลิกเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ บุหรี่ และการใช้สารเสพติด แบ่งเป็น 5 กลุ่มใหญ่ คือ การรณรงค์ในโรงเรียน 16 งานวิจัย การรณรงค์ในชุมชน 10 งานวิจัย การรณรงค์ผ่านสื่อโฆษณา 4 งานวิจัย และการรณรงค์ในด้านอื่นๆ อีก 5 งานวิจัย ในงานวิจัยด้านการรณรงค์ผ่านสื่อโฆษณา Flynn และคณะ (1994) ได้วิจัยการรณรงค์ลดเลิกบุหรี่ในกลุ่มเยาวชน พบว่าการใช้สื่อโทรทัศน์ร่วมกับการรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ในโรงเรียน จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีประสิทธิผลในการลดการสูบบุหรี่ลงร้อยละ 7.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05