

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด โดยแบ่งเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. สมมติฐานการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

อัลพอร์ท (Allport) เป็นนักจิตวิทยาคนหนึ่งที่ศึกษาความหมายของบุคลิกภาพ เขาพบว่าคำจำกัดความของบุคลิกภาพนั้นแตกต่างกันมากกว่า 50 ความหมาย ทั้งนี้เนื่องจาก นักจิตวิทยาแต่ละคนจะให้ความหมายตามทฤษฎีแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานของตนเอง ดังนั้น จึงไม่มีคำจำกัดความใดดีหรือถูกต้องที่สุด (Mount, Barrick, Scullen and Rounds, 2005, p.448)

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพไว้มากมายและหลากหลายแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมความหมายของบุคลิกภาพจากงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ พบว่าสามารถแบ่งความหมายของบุคลิกภาพออกเป็น 4 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน ทั้งที่เป็น ลักษณะภายในและภายนอก เช่น กิริยาท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และทักษะต่างๆที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Allport, 1961, p.28; Hilgard, 1965, p.109; McConnell, 1974, p.610)

แนวคิดที่ 2 บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคคลที่มีพันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่ว่าบุคคลที่มีพันธุกรรมที่แตกต่างกันแต่อยู่ใน

สภาพแวดล้อมเดียวกันก็อาจจะทำให้มีบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันได้ (Eysenck ,1947 , p. 25 ; Anastasi , 1968 , p.111 ; Munn , 1969 , p. 77)

แนวคิดที่ 3 บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการทำนายหรือกำหนดพฤติกรรมของบุคคลว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดหรือในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การกระทำที่แสดงออกมาจึงมีสาเหตุมาจากลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสำคัญ (Cattell , 1970 , pp. 2-3)

แนวคิดที่ 4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่โดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเป็นนิสัยถาวร ลักษณะนิสัยที่แสดงออกมาจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้นว่าเป็นเช่นไร (Perwin , 1989 , p.5)

จากแนวคิดที่รวบรวมมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นของบุคคล อันประกอบไปด้วยส่วนที่อยู่ภายในและส่วนที่อยู่ภายนอก เช่น ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และทักษะต่างๆที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และบุคลิกภาพยังเป็นสิ่งที่ช่วยทำนายได้ว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ในวงการจิตวิทยา การศึกษาบุคลิกภาพ คือการศึกษาความคงที่ (Consistency) ความซับซ้อน (Complexity) ความหลากหลาย และความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล และกลุ่มบุคคล แต่เนื่องจากความซับซ้อนและความหลากหลายของบุคลิกภาพนี้ ในการศึกษาจึงมีผู้ที่จะพยายามอธิบายด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันออกไป ทฤษฎีบุคลิกภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ทฤษฎีคือ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) 2) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) 3) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) 4) ทฤษฎีเทรท (Trait Theory) 5) ทฤษฎีเชิงรู้คิด (Cognitive Theory) (ศรีเวื่อน แก้วกังวาล , 2542 , น. 320 - 335) ทฤษฎีต่างๆมีพื้นฐานแนวคิดและหลักการสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้จะมุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีเทรท

หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีเทรทคือ การจำแนกบุคคลตามแนวโน้มของลักษณะนิสัย และมุ่งที่จะทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีเทรทมีหลายกลุ่ม และทุกกลุ่มมีแนวคิดเหมือนกันคือ การค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่ออธิบาย

บุคลิกภาพของบุคคลนั้น ลักษณะเด่นของทฤษฎีเทรท คือ (ศรีเรือน แก้วกังวาล , 2542 , น. 327)

1) ความคงที่ (Consistency) บุคลิกภาพของบุคคลจะมีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่นหลายๆ อย่างภายในตัวและจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำๆ บ่อยๆ เป็นประจำในสถานการณ์ที่ต่างกัน เช่น ถ้า นาย ก. มีบุคลิกภาพที่ก้าวร้าว นาย ก. ก็จะแสดงความก้าวร้าวออกมาในแทบทุกสถานการณ์ เป็นต้น ดังนั้นหากเราทราบเทรทหรือลักษณะนิสัยของบุคคลใด เราก็สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้

2) มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) ทฤษฎีเทรทมีแนวคิด ว่า แต่ละคนจะประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว ไม่มีใครเหมือนใคร

นักจิตวิทยาที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีเทรทที่สำคัญคือ อัลพอร์ต (Allport) , แคทเทล (Cattell) , ไอสแตงค์ (Eysenck) และ คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, qouted in Cloninger , 2000 , p.250) โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษบุคลิกภาพตามแนวคิด บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five or Five-Factor Model) ของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae , 1992)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบ หวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และแต่ละ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบหลักนี้จะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอีก 6 ลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Costa and McCrae, 1992)

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

เป็นลักษณะของบุคคลทางด้านอารมณ์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยที่สิ่งเร้า นั้นจะต้องมีปริมาณและความเข้มที่สามารถดึงเอาอารมณ์ด้านลบในตัวบุคคลออกมา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 ความโกรธเคือง (Angry Hostility) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแนวโน้มของความโกรธและภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิด และความขุ่นเคือง

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และ ว้าเหว เป็นผู้ที่มีความท้อแท้

1.4 ความประหม่า (Self-consciousness) หมายถึง ผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึก เป็นไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม มีความไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย รู้สึกอายหรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

1.6 การมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ผู้ที่มีความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนสิ้นหวัง ตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Resilient) คือ เป็นผู้ที่มีระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่ และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีระดับของความยืดหยุ่นมากกว่า จะมีความกังวลใจต่อสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมรอบกายเพียงเล็กน้อย หากมีความรู้สึกกังวลใจมากสิ่งเร้าที่ได้รับจะต้องมีปริมาณที่มากพอ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่ไม่ต่อสิ่งเร้า (Reactive) คือ เป็นผู้ที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ และพบว่าผู้ที่มีความรู้และมีระดับการศึกษาสูง ความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับสูงจะเข้ามาบกรวนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ นักวิชาการ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า และนักสังคมสงเคราะห์

ตารางที่ 2.1

แสดงลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ Resilient (N-) | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง Reactive (N+) |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1. ความวิตกกังวล | สงบ ผ่อนคลาย | วิตกกังวล |
| 2. ความโกรธเคือง | สุขุม โกรธยาก | โกรธง่าย |
| 3. ความซีบเซ้า | ถูกทำให้ท้อแท้ใจได้ยาก | ถูกทำให้ท้อแท้ใจได้ง่าย |
| 4. ความประหม่า | ไม่ค่อยมีอาการขวยเขิน | มีอาการขวยเขินได้ง่าย |
| 5. การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง | ทนต่อสิ่งทีมากกระตุ้นได้ดี | ถูกกระตุ้นได้ง่าย |
| 6. การมีอารมณ์แปราะบาง | รับมือกับความเครียดได้ดี | รับมือกับความเครียดได้ยาก |

ที่มา :โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004)

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)

เป็นลักษณะของบุคคลในด้านของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

2.1 ความอบอุ่นเป็นมิตร (Warmth) หมายถึง ผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบทำกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว มีความตื่นตัว มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 การชอบความตื่นเต้น (Excitement Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบแสวงหาความตื่นเต้น ทำทาย ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

2.6 การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotions) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

ไฮวาร์ดและไฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คือเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบที่จะทำอะไรด้วยตัวคนเดียวมากกว่าทำกับกลุ่มคน ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักวิทยาศาสตร์

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) คือเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออกและชอบพูดคุย และมีความเป็นมิตรกับคนอื่น ๆ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัวสูงจะมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก และมีสัดส่วนการใช้เวลาในการสังสรรค์กับคนอื่น ๆ มากกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์ ศิลปิน

ตารางที่ 2.2

แสดงลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับต่ำ Introvert (E-) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับสูง Extrovert (E+) |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1. ความอบอุ่นเป็นมิตร | สงบเสงี่ยม เป็นพิธีการ | เป็นมิตร สนุกสนาน |
| 2. การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น | ไม่ชอบเข้าสังคม | ชอบเข้าสังคม |
| 3. การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา | อยู่เบื้องหลัง | เป็นผู้นำ ช่างพูด มั่นใจ |
| 4. การชอบกิจกรรม | ไม่เร่งรีบ สบายๆ | กระฉับกระเฉง |
| 5. การชอบความตื่นเต้น | ต้องการความตื่นเต้นต่ำ | ต้องการความตื่นเต้นเร้าใจ |
| 6. การมีอารมณ์ทางบวก | ไม่ค่อยร่าเริง | ร่าเริง มองโลกในแง่ดี |

ที่มา : โฮเวิร์ดและโฮเวิร์ด (Howard and Howard , 2004)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)

เป็นลักษณะของบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งรอบๆตัวของบุคคลเพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่มีความหวั่นไหวกับงาน และความงดงามในงานศิลปะ บทกวี

3.3 การรับรู้ความรู้สึกตนเอง (Feelings) หมายถึง ผู้ที่สามารถรับรู้อารมณ์ และความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การชอบปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่ หลากหลาย มากกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 มีความคิดใหม่ๆ (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

3.6 การยอมรับค่านิยมอื่นๆ (Values) หมายถึง ผู้ที่มีความพร้อมที่จะพิจารณาและแลกเปลี่ยนค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

ไฮวาร์ดและไฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ เป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) คือ เป็นผู้ที่มีโลกแคบ ไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอก เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัวหรือคนรู้จัก ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการโครงการ

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง เป็นนักสำรวจ (Explorer) คือ เป็นผู้ที่มีโลกกว้าง ให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอกรอบตัว มีความหลงใหลไปกับความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นนักเสรีนิยม ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ ผู้ประกอบการ สถาปนิก ศิลปิน นักการเปลี่ยนแปลง และนักวิทยาศาสตร์

ตารางที่ 2.3
แสดงลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
อยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับต่ำ Preserver (O-) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับสูง Explorer (O+) |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1. การเป็นคนช่างฝัน | ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน | ชอบจินตนาการ ฝันกลางวัน |
| 2. ความสุนทรีย์ | ไม่สนใจศิลปะ | ชื่นชอบศิลปะและความ สวยงาม |
| 3. การรับรู้ความรู้สึกตนเอง | เพิกเฉยและระงับความรู้สึก | ให้คุณค่ากับทุกอารมณ์ |
| 4. การชอบปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ | ชอบปฏิบัติในสิ่งที่คุ้นเคย | ชอบความหลากหลาย แปลกใหม่ |
| 5. การมีความคิดใหม่ๆ | มีมุมมองแคบ | มีความคิดที่แปลกใหม่กว่า |
| 6. การยอมรับค่านิยมอื่นๆ | หัวรั้น ยึดติดกับความคิด ของตนเอง | พร้อมที่จะพิจารณาค่านิยม ใหม่ๆ |

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

เป็นลักษณะของบุคคลในด้านการกำหนดบรรทัดฐานหรือพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต
ของบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

4.1 ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และ
มีเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะ
ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยใน
สวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน ตอบสนอง การกระทำของผู้อื่นอย่างสุชุม

4.5 ความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ชมว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่น

4.6 การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่เห็นความสำคัญ ของผู้อื่น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004) อธิบายลักษณะของ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและ ระดับสูง ไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ เป็นนักท้าทาย (Challenger) คือ เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานและความต้องการของตนเองมากกว่า ของกลุ่ม นักท้าทายจะให้ความสำคัญกับอำนาจที่ได้รับมามากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททาง สังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ นักโฆษณา ผู้จัดการ ผู้นำทางทหาร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง เป็นนักปรับตัว (Adapter) คือ เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับบรรทัดฐานของ กลุ่มมากกว่าที่จะยืนกรานความต้องการของตนเอง นักปรับตัวจะให้ความสำคัญกับความ ประองคอง ความสามัคคีกันมากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพ เช่นนี้คือ ครู งานทางด้านช่วยเหลือสังคม นักจิตวิทยา

ตารางที่ 2.4

แสดงลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับต่ำ Challenger (A-) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับสูง Adapter (A+) |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1. ความไว้วางใจผู้อื่น | ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง | มองผู้อื่นว่าซื่อสัตย์และมี เจตนาดี |
| 2. ความตรงไปตรงมา | ปิดบัง ไม่น่าเชื่อถือ | ตรงไปตรงมา จริงใจ |
| 3. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | ลังเลที่จะเข้าร่วมช่วยเหลือ | เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น |
| 4. การยอมตามผู้อื่น | ก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน | ยอมให้เมื่อมีการขัดแย้ง |
| 5. ความสุภาพ | รู้สึกว่าคุณอยู่เหนือกว่าผู้อื่น | อ่อนน้อม ถ่อมตน |
| 6. การมีจิตใจอ่อนโยน | ห้าวห้าว มีเหตุผล | มีจิตใจอ่อนโยน เปลี่ยนแปลงง่าย |

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

เป็นลักษณะของบุคคลในด้านการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

5.1 การมีความสามารถในการจัดการกับตนเอง (Competence) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรม และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.4 ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) หมายถึง ผู้ที่มุ่งทำงานอย่างหนักเพื่อความสำเร็จในงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self- Discipline) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถที่จะเริ่มงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคหรือเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายก็ตาม

5.6 ความรอบคอบ (Deliberation) หมายถึง ผู้ที่มีความรอบคอบในการปฏิบัติ มีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและบรรลุผลตามเป้าหมาย

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004) อธิบายลักษณะของ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง ไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) คือ เป็นผู้ที่วอกแวกง่าย ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชอบหาความสุขให้กับตน ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้และเป็นไปได้ง่ายที่จะละเลยจากงานที่กำลังทำอยู่ โดยอาจจะเกิดมาจากความคิด กิจกรรม หรือบุคคลที่ผ่านเข้ามา แต่ไม่จำเป็นว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะทำงานได้น้อยกว่าผู้ที่มุ่งสู่เป้าหมาย (Focused) เพียงแต่ว่าความพยายามในการทำงานโดยรวมของผู้ที่มีความยืดหยุ่นที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นน้อยกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ นักวิจัย นักสืบ ผู้รับคำปรึกษา

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีมุ่งสู่เป้าหมาย (Focused) คือ เป็นผู้ที่วอกแวกยาก สามารถควบคุมตนเองได้ดีทั้งในเรื่องของเป้าหมาย ส่วนตัวและเป้าหมายในอาชีพ โดยปกติแล้วมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในเรื่องเรียนและเรื่องงาน แต่ถ้าเป็นผู้ที่มีมุ่งสู่เป้าหมายมากเกินไปจะทำให้เป็นโรคบ้างานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ ผู้นำ ผู้บริหารระดับสูง และบุคคลทั่วไปที่ประสบความสำเร็จสูง

ตารางที่ 2.5

แสดงลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับต่ำ Flexible (C-) | ลักษณะของบุคคลที่มี คะแนนอยู่ในระดับสูง Focused (C+) |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1. การมีความสามารถในการ จัดการกับตนเอง | บ่อยครั้งที่รู้สึกว่าจะ ได้เตรียมพร้อม | รู้สึกถึงการมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการ จัดการ |
| 2. ความเป็นระเบียบ | ไม่มีการจัดการที่เป็นระบบ | มีการจัดการที่เป็นระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย |
| 3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ | ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ | มีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ |
| 4. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ | ต้องการประสบความสำเร็จต่ำ | มีแรงขับเพื่อความสำเร็จ |
| 5. ความมีวินัยต่อ ตนเอง | ผัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก | มุ่งไปที่การปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จ |
| 6. ความรอบคอบ | ขาดการคิดไตร่ตรองก่อนทำ | คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ |

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard , 2004)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การทำงานในสภาวะที่ปราศจากภัยอันตรายจากการบาดเจ็บ การสูญเสีย หรือความเสียหาย ซึ่งความปลอดภัยจะสามารถกระทำได้โดยการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด (Bird and Germain , 1985 , pp. 18-20)

ในการควบคุมและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ องค์การมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน เพราะจะทำให้ทราบได้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและควบคุมการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานในองค์การได้อย่างครอบคลุม ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยมา 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) 2) โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย

(Loss Causation Model) และ 3) ทฤษฎีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ (Accident – Proneness Theories) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory)

เฮนริช (Heinrich , 1959 , pp. 13-20) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีโดมิโน หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีลูกโซ่ของอุบัติเหตุ (Accident Chain) เฮนริชกล่าวว่า “ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยเป็นสาเหตุที่สำคัญในการเกิดอุบัติเหตุ สาเหตุของการประสบอันตรายที่เกิดจากการกระทำของคนมีมากถึงเสียกว่าสภาวะแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ” แนวความคิดนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวางและได้ผลในการป้องกันการเกิดอันตราย

เฮนริช ได้อธิบายว่า การบาดเจ็บเป็นผลสืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เรียงกันเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งเปรียบเสมือนกับตัวโดมิโนที่เรียงกันใกล้กันอยู่ 5 ตัว เมื่อตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไปด้วย ทฤษฎีโดมิโนมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment)

ได้แก่ ความสะอาดหรือความเลินเล่อ ความตระหนี่ ความเห็นแก่ตัว ความดี้อริ้น ความชอบเสี่ยงอันตราย ตกใจง่าย หรือนิสัยอื่นๆซึ่งเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ และเป็นธรรมชาติโดยพื้นฐานของคนแต่ละคน และลักษณะนิสัยที่แสดงออกมายังขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลนั้นๆ ด้วย

บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม จะเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดขั้นตอนลำดับที่ 2 คือ ความผิดปกติของบุคคล

ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person)

ได้แก่ การขาดความรอบคอบในการทำงาน โมโหง่าย หงุดหงิด ตื่นเต้นง่าย อารมณ์รุนแรง เพิกเฉยต่อข้อบังคับหรือละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้น

ความผิดปกติของบุคคลจะส่งผลกระทบต่อให้เกิดขั้นตอนลำดับที่ 3 คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย

ลำดับที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act and Unsafe Condition)

3.1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น การเล่นหยอกล้อกันในขณะทำงาน การทำงานไม่ถูกวิธี การถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายออก เป็นต้น

3.2 สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เช่น สถานที่ทำงานที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ มีเสียงดัง มีความร้อนสูง มีสารเคมีฟุ้งกระจาย หรือสถานที่ทำงานที่ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร เป็นต้น

สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดขึ้นตอนลำดับที่ 4 คือ อุบัติเหตุ

ลำดับที่ 4 อุบัติเหตุ (Accident)

เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิด เช่น การตกจากที่สูง ลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บได้

ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury)

ได้แก่ การบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ หรือถึงแก่ความตาย เป็นต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลโดยตรงมาจากการเกิดอุบัติเหตุทั้งสิ้น

เอ็นริชสรุปว่าสาเหตุของการเกิดอันตรายที่สำคัญมี 3 ประการคือ

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Cause) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจำนวนสูงสุดถึง 88 เปอร์เซ็นต์ เช่น มีนิสัยชอบความเสี่ยงในการทำงาน มีความประมาท ทำงานไม่ถูกต้อง

2. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ 10 เปอร์เซ็นต์ เช่น อุปกรณ์เครื่องจักรชำรุด มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา (Act of God) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุเพียง 2 เปอร์เซ็นต์ เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุม เช่น การเกิดพายุ น้ำท่วม ไฟผ่า

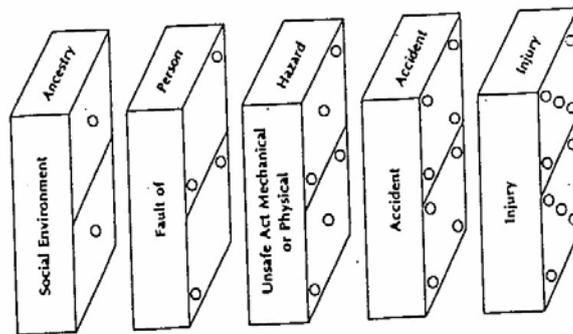
การป้องกันการเกิดอันตรายตามแนวคิดของเอ็นริช คือ การตัดขั้นตอนเริ่มต้นออกเสียก่อน แล้วปัญหาการเกิดอันตรายก็จะไม่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาทุกขั้นตอนแล้ว พบว่าขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) และขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) เป็นขั้นตอนที่แก้ไขได้ยากและ

ใช้เวลานานมาก แต่ขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เป็นขั้นตอนที่แก้ไขได้ง่ายกว่าถ้ามีการจัดการควบคุมที่ดีพอและได้ปฏิบัติอย่างจริงจังจนถือเป็นหลักปฏิบัติโดยทั่วไป

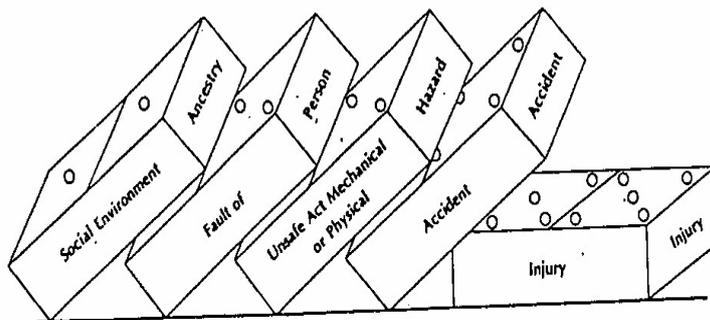
ภาพที่ 2.1

แสดงลำดับขั้นตอนการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน

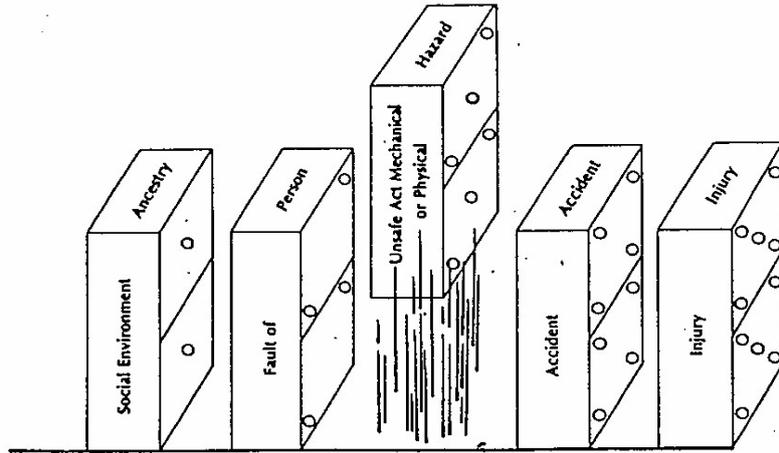
1.1 ลำดับขั้นตอนการเกิดอุบัติเหตุ 5 ขั้นตอน



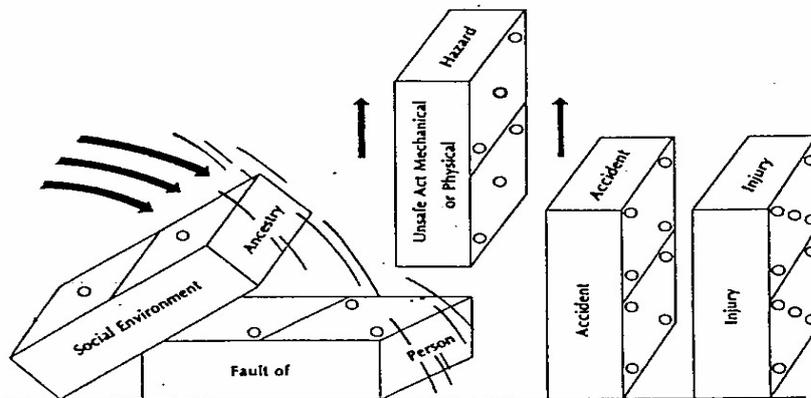
1.2 หากเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ลำดับที่ 1 ล้มจะส่งผลกระทบทำให้ลำดับขั้นตอนถัดไปล้มลง เรียงตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือการประสบกับอันตรายหรือการได้รับความบาดเจ็บ (Injury)



1.3 การป้องกันการบาดเจ็บ (Injury) สามารถปฏิบัติได้โดยการตัดชั้นตอนใดชั้นตอนหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ



1.4 การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act and Unsafe Condition) เป็นชั้นตอนที่สำคัญของการเกิดอุบัติเหตุและเป็นชั้นตอนที่แก้ไขได้ง่ายกว่าชั้นตอนลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 จึงควรขจัดลำดับที่ 3 นี้ทิ้งไป



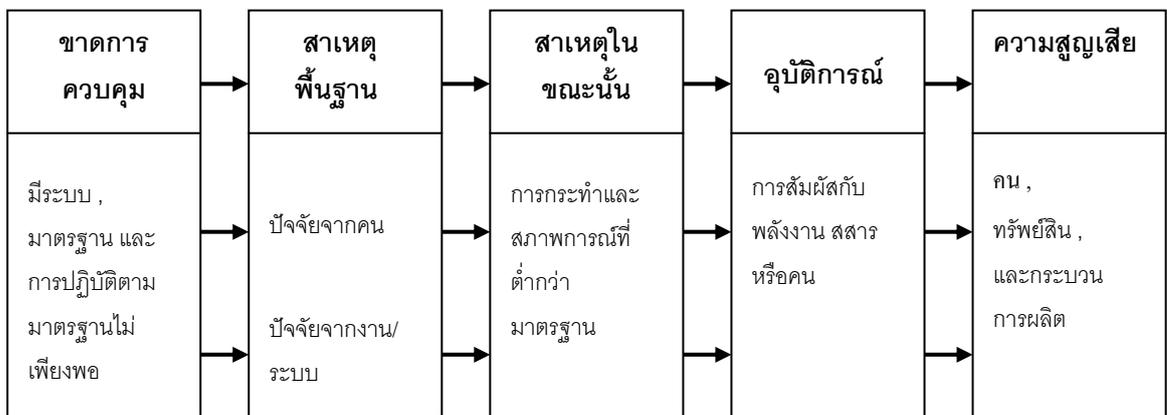
ที่มา : เฮ็นริช (Heinrich , 1959 , pp. 14-16)

2. โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย (Loss Causation Model)

เบิร์ด และ เกอร์เมน (Bird and Germain , 1985 , pp.22-37) ได้เสนอโมเดลสาเหตุของการสูญเสียขึ้นมา แบบจำลองจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับทฤษฎีโดมิโนของเฮ็นริช ทั้งนี้เนื่องมาจากคนส่วนใหญ่คุ้นเคยกับทฤษฎีโดมิโนของเฮ็นริช จึงนำแนวคิดของเขามาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โมเดลของเบิร์ด และ เกอร์เมน แตกต่างกับทฤษฎีโดมิโนของเฮ็นริชที่โมเดลของ เบิร์ด และ เกอร์เมนมีลูกศรหลายอัน ซึ่งมีความหมายว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ไม่ได้มาจากสาเหตุเดียว พวกเขาใช้คำว่า การปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Act or Practice) แทนคำว่า การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) และใช้คำว่าสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Condition) แทนคำว่าสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย คือจะใช้คำที่เน้นผลในทางปฏิบัติ เพราะเมื่อถามถึงสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานจะทำให้มองเห็นว่ามาตรฐานที่ถูกต้องนั้นเป็นอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

ภาพที่ 2.2

โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย (Loss Causation Model)



ที่มา : เบิร์ด และ เกอร์เมน (Bird and Germain , 1985 , p.22)

โมเดลสาเหตุของการสูญเสียอธิบายผลหรือความสูญเสีย (Loss) ในด้านคน ทรัพย์สิน และกระบวนการผลิต ว่าเป็นผลมาจากอุบัติการณ์หรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้น (Incident) โดยเกินขีดจำกัดความต้านทาน (Threshold Limit) ของพลังงานหรือสสาร ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุ

ในขณะนั้น (Immediate Cause) ได้แก่ การกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Act) เช่น การใช้เครื่องมือผิดประเภทหรือไม่ถูกวิธี ฯลฯ และสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Condition) เช่น ไม่มีระบบสัญญาณเตือนภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้มาตรฐาน สาเหตุเหล่านี้เป็นเพียงอาการที่ปรากฏ (Symptom) เท่านั้น ซึ่งแท้จริงแล้วสาเหตุพื้นฐานหรือสาเหตุต้นตอ (Basic Cause) นั้นเกิดมาจาก ปัจจัยจากคน (Personal Factor) เช่น ผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้ในเครื่องมือที่ใช้ ขาดความชำนาญ ปัจจัยจากงาน (Job Factor) เช่น ไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่มีการบำรุงรักษา ไม่มีการตรวจสอบดูแล สาเหตุพื้นฐานเหล่านี้เกิดจากการขาดการควบคุมที่ดี (Lack of Control) อันได้แก่ ไม่มีระบบในการป้องกันควบคุม หรือมีไม่เพียงพอ (Inadequate Program) หรือมีระบบอยู่แต่ไม่ได้มาตรฐาน หรือมีมาตรฐานไม่เพียงพอ (Inadequate Standard) หรือมีระบบที่มีมาตรฐานแต่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือปฏิบัติไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Inadequate Compliance) เช่น ไม่มีหลักสูตรอบรมผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยอันตราย หรือมีหลักสูตรแต่ไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ เช่น จำนวนครั้งของการอบรม ประสิทธิภาพของการอบรม การประเมินผลการอบรมที่เชื่อถือได้ หรือมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือปฏิบัติยังไม่เพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

การควบคุมการสูญเสียและการเกิดอุบัติเหตุ สามารถควบคุมได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมก่อนการสัมผัสกับอุบัติเหตุ (Pre- Contacy Control) ได้แก่ การสร้างการพัฒนา และการนำหลักสูตรต่างๆมาใช้ในการป้องกันความเสี่ยงหรือความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้น และกำหนดแผนการดำเนินงานในการลดความสูญเสียก่อนที่จะมีการสัมผัสกับอุบัติเหตุ
2. การควบคุมขณะสัมผัสกับอุบัติเหตุ (Contact Control) คือ การควบคุมให้มีการสัมผัสที่น้อยที่สุด หรือการควบคุมความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุให้น้อยที่สุด เพื่อที่จะทำให้อันตรายที่จะเกิดขึ้นบรรเทาลงได้
3. การควบคุมหลังการสัมผัสกับอุบัติเหตุ (Post Contact Control) เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นแล้ว การควบคุมหลังการสัมผัสจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดหรือช่วยควบคุมความสูญเสียให้เกิดขึ้นน้อยลงมากที่สุด เช่น การปฐมพยาบาล การควบคุมเพลิงไหม้ การซ่อมแซมเครื่องจักร อุปกรณ์ เป็นต้น

3. ทฤษฎีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ (Accident – Proneness Theories)

ในปี 1919 กรีนวูด และ วูดส์ (Greenwood and Woods) ตีพิมพ์บทความเรื่อง “ The incident of industrial accidents upon individuals with special reference to multiple accidents ” ในประเทศอังกฤษ บทความนี้เป็นการศึกษาแรกที่พยายามศึกษาเพื่อแยกแยะลักษณะนิสัยของคนที่มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุกับคนที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุเลยว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไร ทำไมบางคนจึงเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งมากกว่าคนอื่นที่เกิดอุบัติเหตุเพียงครั้งเดียว หรือคนที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุเลย การศึกษาของกรีนวูดและวูดส์ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของ ทฤษฎีแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุ (Larsson , 2005)

มีนักวิทยาศาสตร์หลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

ปี 1926 มาร์เบ (Marbe) ศึกษาพบว่า บุคคลที่เคยเกิดอุบัติเหตุมาแล้ว 1 ครั้ง จะมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุได้อีกมากกว่าบุคคลที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ และเขายังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่าปัจจัยบางอย่างของบุคลิกภาพทำให้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุด้วย เช่น ในปี 1945 ดันบาร์ (Dunbar) พบว่าแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุของบุคคลสามารถอธิบายได้ด้วย ความรู้สึกหรือแรงกระตุ้นที่มีต่อการผจญภัยหรือความตื่นเต้น (Moinos , 1998)

ชอ และ สิชเชล (Shaw and Sichel , 1971 , pp. 335-338) ได้รวบรวมลักษณะของ บุคลิกภาพของบุคคลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุไว้ ดังนี้

ลักษณะของผู้ที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง

1. ผู้ที่บกพร่องทางจิตใจ เป็นโรคจิต โรคประสาท
2. ผู้ที่ไม่ฉลาด ขาดสมาธิ ไม่รู้จักสังเกต
3. ผู้ที่ขาดความมีระเบียบวินัย
4. ผู้ที่ปรับตัวได้ยาก หรือปรับตัวไม่ได้
5. ผู้ที่มีอารมณ์หุนหันไม่มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ยาก มีอารมณ์ฉุนเฉียว
6. ผู้ที่ขบถริษยา ไม่มีความพึงพอใจ
7. ผู้ที่ขาดความอดทน ถูกครอบงำและถูกข่มขู่ได้ง่าย
8. ผู้ที่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
9. ผู้ที่มีความเชื่อโบราณ ไม่มีเหตุผล
10. ผู้ที่มีความพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับวัย ขาดวุฒิภาวะ

11. ผู้ที่ไม่รู้จักช่วยตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ
 12. ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเกินไป
 13. ผู้ที่ชอบการแข่งขันมาก
 14. ผู้ที่มีทัศนคติต่อต้านสังคม หรือมีแนวโน้มที่จะก่ออาชญากรรม
- ลักษณะของผู้ที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่ำ

1. ผู้ที่ควบคุมตัวเองได้ดี มีวุฒิภาวะ และมีสุขภาพดี
2. ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีและมีความรับผิดชอบ
3. ผู้ที่ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ก้าวร้าวมากเกินไป
4. ผู้ที่สามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้
5. ผู้ที่เรียนรู้ได้เร็ว โดยเฉพาะจากประสบการณ์และการทำผิดพลาด
6. ผู้ที่มีความเป็นมิตร ร่าเริง และรู้จักการยอมรับ
7. ผู้ที่รู้จักตนเอง และรู้จักระมัดระวัง

ไมเนอร์ (Miner , 1992 , pp.571) อธิบายถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุสูง ได้แก่

1. ผู้ที่เชื่อว่าอุบัติเหตุเกิดจากอิทธิพลภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ (External Locus of Control) เช่น โชคชะตา ดวงไม่ดี
2. ผู้ที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Extraversion)
3. ผู้ที่กล้าแสดงออก ชอบเสี่ยง (Aggression)
4. ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับคนรอบข้างได้ยาก (Social Maladjustion)
5. ผู้ที่เป็นโรคประสาทอ่อนๆ เช่น มีความวิตกกังวลสูง ชอบเก็บกด

(General Neurosis)

ซัสแมน (Suchman , 1970) ได้ศึกษาแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุกับประเภทของบุคคลที่แบ่งเป็นประเภทเอ็กซ์ (Type X) และประเภทวาย (Type Y) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6

แนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุกับบุคคลประเภทเอ็กซ์ (Type X) และประเภทวาย (Type Y)

| บุคคลประเภทเอ็กซ์ (Type X) ไม่มีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุ (Non-Accident-Prone) | บุคคลประเภทเอ็กซ์ (Type Y) มีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุ (Accident-Prone) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ผู้ที่มีระเบียบแบบแผน | 1. ผู้ที่ไม่มีระเบียบแบบแผน |
| 2. ผู้ที่มีเป้าหมายในการดำรงชีวิต | 2. ผู้ที่ไม่มีเป้าหมายในการดำรงชีวิต |
| 3. ผู้ที่พอใจในชีวิตประจำวัน | 3. ผู้ที่ไม่พอใจในชีวิตประจำวัน |
| 4. ผู้ที่เคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น | 4. ผู้ที่ไม่เคารพความถูกต้องและความคิดเห็นของบุคคลอื่น |
| 5. ผู้ที่ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ | 5. ผู้ที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ |
| 6. ผู้ที่ไม่ชอบโต้เถียงหรือทะเลาะวิวาท | 6. ผู้ที่ระงับอารมณ์ความรู้สึก เกลียดชังได้ยาก |
| 7. ผู้ที่นึกถึงบุคคลอื่น | 7. ผู้ที่นึกถึงแต่ตัวเองเป็นหลัก |

ที่มา : ซัชแมน (Suchman , 1970 , pp.4-5)

เกลเลอร์ (Geller , 2006) อธิบายเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้ในบทความเรื่อง “ จิตวิทยาความปลอดภัย ” ระบุว่า ลักษณะของบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความความเสี่ยงอันตรายและเกิดการบาดเจ็บอย่างไม่ตั้งใจเพิ่มมากขึ้น เขาอธิบายว่าลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบีมีความเกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บและการป้องกันการบาดเจ็บของบุคคล

บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ชอบการแข่งขันเป็นอย่างมาก รีบเร่งอยู่เสมอ มีความอดทนต่ำ ทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ชอบคิดล่วงหน้า เป็นคนที่ทำอะไรรวดเร็ว ไม่ค่อยสนใจสิ่งรอบตัว ทะเยอทะยาน ชอบที่จะให้งานสำเร็จ มีความก้าวร้าว

บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ไม่ชอบการแข่งขัน ไม่เคยรู้สึกที่ตนเองต้องรีบเร่งทำงานทีละอย่าง ทำงานช้า ไม่กระตือรือร้น สนใจสิ่งรอบตัว ไม่ทะเยอทะยาน เป็นคนสบายๆ มีความสามารถในด้านการคิดพิจารณา มีความรอบคอบ

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีแนวโน้มที่จะได้รับการบาดเจ็บหรือได้รับการบาดเจ็บอย่างไม่ได้ตั้งใจมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

ลักษณะของบุคลิกภาพที่มีแนวโน้มที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น แต่องค์กรควรจะให้ความสำคัญกับการสรรหาพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานด้วย (Haaland , 2005)

จากทฤษฎีและแนวคิดต่างๆของการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน ดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคน เช่น บุคลิกภาพ ทักษะคิด ความรู้ อารมณ์ สุขภาพ ฯลฯ ปัจจัยด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ เช่น ขาดการรักษาซ่อมบำรุง เครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย ฯลฯ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด การระบายอากาศไม่ดี ฯลฯ และปัจจัยทางด้านตัวงานหรือระบบงาน เช่น ขาดระบบการจัดการที่ดี หลักระบบความปลอดภัยไม่ได้มาตรฐาน ฯลฯ โดยทั้ง 3 ทฤษฎีอื่นได้แก่ ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย (Loss Causation Model) และทฤษฎีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ (Accident – Proneness Theories) ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ (Accident – Proneness Theories) จะให้ความสำคัญกับลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก ทฤษฎีนี้จะแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความแตกต่างกันแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุก็จะมี ความแตกต่างกัน ทฤษฎีต่างๆดังที่กล่าวมาจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด จะมีความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานเองด้วยว่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ซึ่งบุคลิกภาพของพนักงานก็นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สามารถบอกถึงแนวโน้มพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การสูญเสียเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุ (Accident Loss)

การสูญเสียค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (National Safety Council , 1970 , p.1 ; Washington State Department of Labor and Industries , 2006) คือ

1. ค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียทางตรง (Direct Costs) คือ การสูญเสียที่สามารถคิดคำนวณค่าใช้จ่ายออกมาเป็นรูปตัวเงินได้ ได้แก่ การสูญเสียที่คิดเป็นเงินที่นายจ้างหรือรัฐบาลต้องจ่ายโดยตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนที่ต้องจ่ายโดยรัฐหรือโรงงาน ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ ฯลฯ และการสูญเสียที่คิดเป็นเงินของผู้ที่ได้รับอุบัติเหตุ คือ การสูญเสียเงินค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามที่ได้ควรจะได้ตามปกติของการทำงานของพนักงาน

2. ค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียทางอ้อม (Indirect Costs or Hidden Costs) คือ การสูญเสียที่คนส่วนใหญ่มักจะมองข้ามไปหรือไม่ค่อยได้คิดว่าเป็นการสูญเสีย เป็นลักษณะการสูญเสียที่แฝงอยู่ไม่ปรากฏเด่นชัด เช่น สูญเสียพนักงานที่ดี สูญเสียเวลาของลูกจ้างคนอื่นๆ ที่หยุดทำงานในขณะที่เกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจาก ความอยากรู้อยากเห็นจึงเข้าไปมุงดู ชักถามเหตุการณ์ ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ หรือนำผู้ป่วยไปส่งโรงพยาบาล และยังสูญเสียเวลาของหัวหน้าคนงาน ผู้บริหารที่จะต้องสอบสวนสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ต้องมีการจัดเตรียมคนงานใหม่ มาทดแทนเพื่อที่จะทำให้งานไม่หยุดชะงัก ค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการของลูกจ้างเพิ่มขึ้น คนงานเสียชีวิตเกิดความกลัว ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีกับองค์กร เป็นต้น

ความสูญเสียที่เกิดมาจากอุบัติเหตุดังที่กล่าวมานั้น พบว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียทางอ้อมจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียทางตรงถึง 3-10 เท่า

ประโยชน์จากการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสามารถสรุปได้เป็น 6 ข้อ ดังนี้ (Dereame , 1958 , p.13 ; Heinrich , 1959 , pp.50 –61 ; Hughes and Ferrett , 2005 , p.24)

1. ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และรู้สึกได้ว่าตนปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่และสภาวะการงานที่ปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานนั้นก็จะมีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานดี ความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่อความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งหมายถึงผลผลิตโดยรวมย่อมมากขึ้นตามไปด้วย

2. ต้นทุนการผลิตลดลง หากเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดความสูญเสียจากการผลิตลดน้อยลง ค่าใช้จ่ายสำหรับอุบัติเหตุเหล่านั้นจะลดลงไปด้วย เมื่อไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ก็ต้นทุนการผลิตย่อมลดลงไปตามส่วน

3. กำไรเพิ่มขึ้น เมื่อมีการทำงานอย่างปลอดภัย มีการผลิตเพิ่มขึ้น และต้นทุนการผลิตลดลง โอกาสที่จะดำเนินทางการตลาดย่อมมีมากขึ้น โอกาสของการสร้างผลกำไรให้สถานประกอบการจึงมากขึ้นกว่าเดิม

4. เป็นปัจจัยจูงใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและไม่ต้องกังวลใจเกี่ยวกับความเสี่ยงต่างๆในขณะทำงานจะทำให้บุคคลมีความพร้อมและตั้งใจที่จะทำงานได้มากขึ้น ความต้องการที่จะทำงานต่อไปในสถานที่ทำงานนั้นจึงมีมากกว่าการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานหรือการโอนย้ายงาน

5. การรักษาทรัพยากรบุคคล ความไม่ปลอดภัยในการทำงานหรือการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพย์สินและร่างกายหรือชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการสูญเสียทรัพยากรของชาติไปด้วย ดังนั้นการสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยจึงมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

6. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร องค์กรที่ให้ความใส่ใจในเรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานจะเป็นแรงจูงใจให้คนต้องการทำงานร่วมกับองค์กรมากขึ้น และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ออกสู่สายตาของสังคม

3.ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

กิลเมอร์ (Gilmer , 1971) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของพนักงานในโรงงานดีหลักกับการเกิดอุบัติเหตุ พบว่า กลุ่มที่ได้รับอุบัติเหตุสูงจะมีบุคลิกภาพไม่ชอบเข้าสังคม มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นจนเกินไป และชอบเป็นศูนย์กลางของทุกคน และยังพบว่าบุคลิกภาพแสดงตัว – เก็บตัว

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในลักษณะงานที่มีความเสี่ยง โดยลักษณะงานที่ต้องการความระมัดระวังและเป็นงานที่ต้องการความตั้งใจสูงจะต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) เพราะจะเกิดอุบัติเหตุน้อยกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extravert)

โอบอร์น (Oborne, 1988, pp.307-308) ได้ทำการรวบรวมเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร พบว่ามีการศึกษาของ ชอว์และไซเคิล (Shaw and Sikel, 1971) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานขับรถประจำทางในแถบอเมริกาใต้ และบันทึกการเกิดอุบัติเหตุของพวกเขา โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพของไอแซนค์ (Eysenck) พบว่า พนักงานขับรถที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว เป็นพนักงานขับรถที่อยู่ในประเภทที่ดี ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-แสดงตัว เป็นพนักงานขับรถที่อยู่ในประเภทที่ไม่ดี และยังพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง ผลการศึกษาที่พบนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของไฟน์ (Fine, 1963) ที่พบว่า พนักงานขับรถที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะมีสถิติบันทึกการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่าคนที่มีความคะแนนบุคลิกภาพแบบเก็บตัว หรือคนที่มีความอยู่ในระดับปานกลาง

อาเธอร์ และ กราเซียโน (Arthur and Graziano, 1996) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับการเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถ โดยทำการศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยจำนวน 227 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ทำแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงในด้านความมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความน่าเชื่อถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบจะเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถน้อยกว่าผู้ที่มีคะแนนในด้านดังกล่าวต่ำ ผลการวิจัยที่พบนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆที่แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการทำงานต่างๆและมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้วย

ไอเวอร์สัน และ เออร์วิน (Iverson and Erwin, 1997) ศึกษาเรื่อง “บทบาททางอารมณ์ที่มีผลต่อการทำนายการเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน” โดยทำการศึกษากับพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ ณ โรงงานการผลิตแห่งหนึ่งจำนวน 362 คน จากการศึกษาถึงผลกระทบของ อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการ เกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน และอารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเกิด การบาดเจ็บจากการทำงาน

โจนาห์ (Jonah , 1997) ทำการศึกษาเรื่อง “ การชอบแสวงหาความตื่นเต้นและการ ขับรถด้วยความเสี่ยง ” โดยการนำงานวิจัยเดิมที่เกี่ยวข้องจำนวน 40 เรื่องนำมาทบทวนและ สังเคราะห์ใหม่ จากการศึกษาพบว่า การชอบแสวงหาความตื่นเต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การขับรถด้วยความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.30-0.40$)

โฟรเน (Frone , 1998) ทำการศึกษาเรื่องการทำนายการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยศึกษากับพนักงานที่มีอายุ 15 –19 ปี จำนวน 319 คน พบว่า เพศ อารมณ์ทางลบ การ ได้รับงานหนักมากเกินไป งานมีความน่าเบื่อ พนักงานมีสุขภาพอ่อนแอ ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัว ทำนายการบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซัลมินเนนและคณะ (Salminen et al., 1999) ศึกษาเรื่อง “ ความเสี่ยงและความถี่ ของการเกิดอุบัติเหตุของคนงานป่าไม้ในประเทศฟินแลนด์ ” พวกเขาทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มคนงาน ป่าไม้จำนวน 228 คน พบว่าลักษณะบุคลิกภาพของคนงานป่าไม้ที่มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (impulsiveness) และมีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความถี่ต่อการ เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุ

เคิร์กคาลดี และ เฟิร์นแฮม (Kirkcaldy and Furnham , 2000) ศึกษาเรื่อง “ อารมณ์ทางบวก สุขภาพจิตที่ดี อุบัติเหตุและการเสียชีวิตจากการจลาจล และการฆ่าตัวตาย ” โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 ประเทศทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่าอารมณ์ทางลบ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ทำการศึกษา สุขภาพจิตที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิด อุบัติเหตุและการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากการขับรถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อารมณ์ทางบวกมี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการเสียชีวิตจาก การขับรถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิด อุบัติเหตุและการเสียชีวิตจากการขับรถในระดับสูง

เซลลา และคณะ (Cellar et al., 2000) ศึกษาเรื่อง “ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมกรรมการขับรถ ” โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ NEO-PI-R และแบบสอบถามด้านการเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถ ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนใบสั่งที่ได้รับและผลรวมของการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดจากความผิด (at - fault accident) และอุบัติเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิด (not - at - fault accident)

เพอร์รี่ และบาลด์วิน (Perry and Baldwin , 2000) ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเอที่มีต่อการรายงานตนเองในด้านทัศนคติและพฤติกรรมกรรมการขับรถ โดยทำการศึกษากับนักศึกษาชั้นปริญญาตรีจำนวน 102 คน จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุทางการจราจร การทำผิดกฎหมายหลายครั้ง มีความอดทนต่ำ มักแสดงอาการก้าวร้าวในการขับรถ และมักจะมีพฤติกรรมความเสี่ยงในการขับรถสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการเปรียบเทียบบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะเกิดอุบัติเหตุทางการจราจรและแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวในการขับรถมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัลพาร์สแลน และคณะ (Alparslan et al., 2000) ศึกษาหาความสัมพันธ์ลักษณะบุคลิกภาพกับการเกิดอุบัติเหตุทางการจราจร ผลการวิจัยพบว่า การเกิดอุบัติเหตุจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ขับขี่ที่มีการแสดงพฤติกรรมแบบเก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม ยากในการควบคุมตนเองต่อการถูกกระตุ้น ความระมัดระวังตัว และพฤติกรรมก้าวร้าว

อาเธอร์ (Arthur , 2001) ศึกษาเรื่อง “ การทำนายการเกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์จากการวัดลักษณะบุคลิกภาพและการทดสอบความรู้ทางการขับรถยนต์ ” โดยทำการศึกษากับผู้ขับขี่ที่ไม่มีใบขับขี่จำนวน 48 คน พบว่า การเกิดอุบัติเหตุรถชนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนการทดสอบความรู้ทางการขับรถ อาเธอร์ เสนอว่า การขับรถอย่างปลอดภัยควรที่จะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รวมถึงการเน้นย้ำถึงการตั้งเป้าหมาย และการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับด้วย

คลากส์ และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson , 2001) ทำการศึกษาลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยใช้วิธี Meta-Analysis ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่สามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำสามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลาจูนเนน (Lajunen , 2001) ศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพและแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ : กรณีศึกษาบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และความผิดปกติทางจิตที่สัมพันธ์กับการเสียชีวิตจากการจราจรและการเสียชีวิตจากการทำงาน” โดยทำการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 ประเทศทั่วโลก ประเทศละ 100,000 กรณี พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจร ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุท้องถนน และการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ไปในทางเดียวกับการเสียชีวิตบนท้องถนน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าเมืองที่มีประชากรที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะมีอัตราการเสียชีวิตเนื่องจากการจราจรสูงกว่าเมืองที่มีประชากรที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ

เซลลา และคณะ (Cella et al., 2002) ศึกษาการหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยทำการศึกษาแก่นักศึกษาชั้นปริญญาตรีจำนวน 202 คนที่ทำแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ NEO-PI-R และทำการวัดการรายงานตนเอง (self-report) ในด้านการก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับจำนวนของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆกับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ นอกจากนี้ เซลลา และคณะ ได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยพบว่ามีเพียงบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่านั้นที่สามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วอลเลซ และ โวดาโนวิช (Wallace and Vodanovich, 2003) ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ความบกพร่องด้านการนึกคิด และปฏิกริยาที่มีต่อกัน” จากการศึกษพบว่า ความบกพร่องด้านการนึกคิดมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ความบกพร่องด้านการนึกคิดเป็นตัวแปรกำกับ (Moderated) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับพฤติกรรมความปลอดภัยและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ดังนั้นความบกพร่องด้านการนึกคิดจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ

กอช , ปัททาเชอจี และไชว (Ghosh , Bhattacharjee and Chau , 2004) ศึกษาเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานชุดถ่านหิน ” การศึกษาทำโดยการแบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือพนักงานชุดถ่านหินเพศชายจำนวน 202 คน ที่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา และกลุ่มที่ 2 คือพนักงานเพศชายจำนวน 202 คน ที่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานเลย การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงานที่ละหนึ่งคนด้วยการถามคำถามมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีอายุมาก การรับรู้สภาวะการทำงานที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี และปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ล้วนมีบทบาทต่อการได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสิ่งสำคัญที่พบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานที่มีอารมณ์ไม่คงที่ (Emotional instability) จะมีความเสี่ยงที่จะได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานได้สูงกว่าพนักงานที่มีอารมณ์คงที่ (Emotional stability)

เซลลา และคณะ (Cellar et al., 2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยทำการศึกษากับอาสาสมัครที่ศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยท้องถิ่นในเขตตะวันตกกลางจำนวน 202 คน ผลการศึกษพบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆกับบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

เฮนเดอร์สัน (Henderson , 2004) ศึกษาเรื่อง “ บุคลิกภาพและพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ” โดยทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 106 คน เป็นระยะเวลา 1 ปี พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและมีแรงกระตุ้นในตนเอง (Impulsiveness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุจะมีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยปกติ และจะมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยปกติในด้านความไว้วางใจผู้อื่นและการควบคุมตนเอง

คลากส์ และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson , 2005) ศึกษาทบทวนองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยใช้วิธี Meta-analysis จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำมีค่าความเที่ยงตรงในการทำนายการเกิดอุบัติเหตุเท่ากับ .27 (Validity = .27) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำมีค่าความเที่ยงตรงในการทำนายการเกิดอุบัติเหตุเท่ากับ .26 (Validity = .26) สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการเกิดอุบัติเหตุ โดยที่ความแตกต่างของบุคลิกภาพจะมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและอุบัติเหตุที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวพบว่ามีความเที่ยงตรงในการทำนายและเป็นตัวทำนายโดยทั่วไปของการเกิดอุบัติเหตุทางการจราจร แต่ไม่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

โอลเทอดอล และ รันด์โม (Oltedal and Rundmo , 2006) ศึกษาเรื่อง “ ผลของบุคลิกภาพและเพศที่มีต่อพฤติกรรมการขับรถด้วยความเสี่ยงและการเกิดอุบัติเหตุ” พวกเขาทำการศึกษากับชาวนอร์เวย์ จำนวน 1,356 คน แนวคิดบุคลิกภาพที่พวกเขานำมาใช้ในการศึกษาคือ องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae) ได้แก่ การชอบแสวงหาความตื่นเต้น ความวิตกกังวล และความก้าวร้าว จากการศึกษพบว่าความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับการชอบแสวงหาความตื่นเต้นและพฤติกรรมการขับรถด้วยความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการชอบแสวงหาความตื่นเต้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการขับรถด้วยความเสี่ยงและการเกิดเหตุการณ์รถชนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าลักษณะของบุคลิกภาพและเพศสามารถทำนายพฤติกรรมการขับรถด้วยความเสี่ยงได้ 37.3 เปอร์เซ็นต์

ดาห์เลน และ ไวท์ (Dahlen and White , 2006) ทำการศึกษาลักษณะของ บุคลิกภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมการขับรถอย่างไม่ปลอดภัย โดยทำการศึกษากับนักศึกษา มหาวิทยาลัยจำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถทำนายพฤติกรรมการขับรถ อย่างไม่ปลอดภัยได้ คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความเสี่ยง ในการขับรถ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นผู้ที่สามารถควบคุมการทรงตัวของรถได้ และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเป็นผู้ที่มีความก้าวร้าวในการขับรถ ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดง ตัวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่สามารถทำนายตัวแปรตามใดๆได้ ถึงแม้ว่าบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึกจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการสูญเสียการควบคุมรถและความเสี่ยงในการขับรถ ก็ตาม

งานวิจัยในประเทศไทย

ปัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ ด้านการจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กกล้าไร้สนิม” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจำนวน 130 คน ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของไอแซงค์ (Eysenck) พบว่าบุคลิกภาพ Scale N (หวั่นไหว – มั่นคง) และ Scale E (แสดงตัวเก็บตัว) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะมีพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานต่ำ และในทางกลับกัน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงจะมี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำ และในทางกลับกัน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เก็บตัวจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง และเมื่อทำการวิเคราะห์ Path Analysis เพื่อใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็น ความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม พบว่าบุคลิกภาพ Scale N (หวั่นไหว-มั่นคง) มี ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานสูง และพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้พนักงานมี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำ

สิริพัทธ์ เปรมัธฐีเยอร์ (2543) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิต กระดาษ” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน ศึกษาโดยใช้แนวคิดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และ บุคลิกภาพแบบบี จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้มีความขัดแย้งกับ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบซึ่ง สิริพัทธ์ อธิบายเหตุผลไว้ว่า สาเหตุที่พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบบีอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ทำการศึกษานั้นเป็นเพศชาย ซึ่งเพศชายจะมีบุคลิกภาพใกล้เคียงกับ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ คือ เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ต้องการความเจริญก้าวหน้าใน ชีวิต มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงานและเมื่อได้ลงมือทำอะไรแล้วจะต้องทำให้สำเร็จ จากลักษณะดังกล่าวจะแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความก้าวหน้าในงานได้จะต้องทำงานในหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งรวมไปถึงการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วยจึง จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงตามไปด้วย

สุดาจันทร์ บุญยัษฐีเยอร์ (2543) ศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพ ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุกับพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานระดับปฏิบัติการ หญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ศึกษาโดยใช้แบบ สอบวัดบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอแซงค์ (Eysenck) พบว่าบุคลิกภาพ Scale E (แสดงตัว- เก็บตัว) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ แต่บุคลิกภาพ Scale N (หวั่นไหว – มั่นคง) มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงจะมีพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุต่ำ ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะมีพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ สูง และพบว่าความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและบุคลิกภาพ Scale N (หวั่นไหว – มั่นคง) สามารถทำนายพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

กนกนิภา ปิตกัญจนกุล (2547) ศึกษาเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่าย โรงงานผลิตอะไหล่จักรยานเขตพระประแดง ” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ศึกษาโดยใช้แนวคิด ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี จากการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเอมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับที่พบจากผลงานวิจัยของ สิริพัชร์ เปรมธัญญ์ (2543) นอกจากนี้ กนกนิภา ยังพบอีกว่าบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา โพธิ์ศรีขาม (2547) ศึกษาเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ ความเสี่ยง กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณี โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน ศึกษา โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอแซนค์ (Eysenck) พบว่าบุคลิกภาพ Scale E (แสดงตัว – เก็บตัว) และบุคลิกภาพ Scale N (ห้วนไหว-มั่นคง) มีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พนักงานที่มี บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยต่ำ และในทางกลับกัน พนักงานที่มี บุคลิกภาพแบบเก็บตัว จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพ แบบห้วนไหว จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงานต่ำ และในทางกลับกัน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงานสูง และ พบว่า อายุ บุคลิกภาพ Scale E (แสดงตัว – เก็บตัว) บุคลิกภาพ Scale N (ห้วนไหว-มั่นคง) และการรับรู้ความเสี่ยงสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ธนวิทย์ กลิ่นทอง (2547) ศึกษาเรื่อง “ อิทธิพลขององค์ประกอบห้าประการของ บุคลิกภาพและการรับรู้แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความ ปลอดภัยของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ” ศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน ธนวิทย์ ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression) โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 10 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การรับรู้

โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์-อุปสรรคในการปฏิบัติ การรับรู้โอกาสในการปฏิบัติจากสิ่งชักนำภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์พบว่ามี 3 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว และการรับรู้ประโยชน์-อุปสรรคในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีความปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. สมมติฐานการวิจัย

จากการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผลงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการขับรถ ซึ่งการขับรถและการทำงานมีความเหมือนกันในแง่ที่ว่า การขับรถและการทำงานจะต้องมีการเรียนรู้วิธีการขั้นตอนการใช้อุปกรณ์ควบคุมต่างๆ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ เช่น การคาดเข็มขัดนิรภัย การสวมหมวกนิรภัย การใส่ถุงมือกันความร้อน ฯลฯ ต้องใช้ทักษะต่างๆรวมถึงการคิดตัดสินใจเพื่อกระทำบางสิ่งบางอย่างหรือแสดงพฤติกรรมใดๆออกมาเช่นเดียวกัน โดยพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นทั้งจากการขับรถและการทำงานก็คือ พฤติกรรมความปลอดภัย แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่มีความปลอดภัยหรือไม่นั้น ผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมานั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นอย่างมาก นั่นคือ บุคคลที่มีลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกันแนวโน้มในการเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยก็จะแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงแสดงเหตุผลและตั้งสมมติฐานการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวในระดับสูงจะมีความวิตกกังวล โกรธง่าย มีอาการซึมเศร้า ท้อแท้ใจได้ง่าย มีความประหม่า มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง และรับมือกับความเครียดได้ยากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวในระดับต่ำ (Howard and Howard , 2004) จากการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยจากการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวในระดับต่ำ ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของ กอช , บัททาเชอจี และโชว (Ghosh , Bhattacharjee and Chau , 2004) และ โอลเตดอล และ รันท์โม (Oltedal and Rundmo ,2006) ที่พบว่าผู้ที่มีลักษณะทางอารมณ์ที่ไม่คงที่ มีความวิตกกังวล มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง มีพฤติกรรมความเสี่ยง

ที่จะได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานสูงและมีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ต่ำกว่าผู้ที่มี อารมณ์คงที่ ผลงานวิจัยของเฮนเดอร์สัน (Henderson , 2004) และซัลมินเนน และคณะ (Salminen et al.,1999) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับแนวโน้ม การเกิดอุบัติเหตุและพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ตามลำดับ และ ผลการวิจัยของ บัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542) , นิตยา โพธิ์ศรีขาม (2547) และ ธนวิทย์ กลิ่นทอง (2547) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยดังที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้วิจัยคาดว่าพนักงานที่มีระดับ คะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำกว่า จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยใน การทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นลักษณะของบุคคลในด้านของการมีสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีความอบอุ่นเป็นมิตร ชอบเข้า สังคม มีความเป็นผู้นำ มั่นใจ ชอบทำกิจกรรม ชอบความตื่นเต้นเร้าใจ และเป็นผู้ที่มีอารมณ์ ทางบวกในระดับสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ (Howard and Howard , 2004) จากการรวบรวมผลงานวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวอยู่ในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะ เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยจากการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ในระดับต่ำ ซึ่งมีผลงานวิจัยที่สนับสนุนความคิดนี้คือ ผลการศึกษาของโจนาห์ (Jonah , 1997) และโอลเทอดอล และ รันท์โม (Oltedal and Rundmo , 2006) ที่พบว่า การชอบความตื่นเต้นมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการขับรถด้วยความเสี่ยง และการเกิดอุบัติเหตุรถชน ตามลำดับ ผลการศึกษาของเฮนเดอร์สัน (Henderson , 2004) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดง ตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ และผลการวิจัยของ บัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542) และนิตยา โพธิ์ศรีขาม (2547) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้วิจัยคาดว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่าจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะของบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆรอบตัวเพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงจะเป็นผู้ที่ชอบจินตนาการ ชื่นชอบศิลปะ รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง ชอบปฏิบัติในสิ่งที่หลากหลาย แปลกใหม่ มีความคิดที่แปลกใหม่ และยอมรับค่านิยมอื่น ๆ มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ (Howard and Howard , 2004) จากการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ ดังพบได้จากผลการวิจัยของของ คลาร์ก และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson , 2001) ที่ศึกษาด้วยวิธี Meta-Analysis พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงจะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูง และงานวิจัยของ ดาร์ห์เลน และ ไวท์ (Dahlen and White,2006) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายพฤติกรรม การขับรถอย่างปลอดภัยได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่า จึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นลักษณะของบุคคลในการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงจะมีความไว้ใจใจผู้อื่น มีความจริงใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความประนีประนอมยอมตามผู้อื่นเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น มีความสุภาพถ่อมตน มีจิตในอ่อนโยนเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ (Howard and Howard , 2004) เกลเลอร์ (Geller , 2004) เสนอความเห็นเห็นว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงจะมีความเข้าใจและยอมรับแนวความคิดการบริหารงานด้านความปลอดภัยแนวใหม่ ๆ ได้มากกว่าและมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนโยบายข้อบังคับด้านความปลอดภัยน้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงจึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับต่ำ นอกจากนี้แนวคิดของเกลเลอร์ ผู้วิจัยยังพบการศึกษาของนักวิจัยท่านอื่นๆก็แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับต่ำด้วยเช่นกัน เช่น ผลงานวิจัยของ เซลลา และคณะ ในปี 2002 และ ปี 2004 (Cellar, et al.,2002 ; Cellar et al., 2004) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และผลงานวิจัยของคลากส์ และ โรเบิร์ตสัน ในปี 2001 และในปี 2005 (Clarke and Robertson , 2001., Clarke and Robertson , 2005) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถเป็นตัวทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงคาดว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่า จึงตั้งสมมติฐานที่ 4 ไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นลักษณะของบุคคลในด้านการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงจะมีความสามารถในการจัดการกับเรื่องวุ่นวายปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น มีการจัดการที่เป็นระบบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีวินัยต่อตนเอง มีความรอบคอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ (Howard and Howard , 2004) เกลเลอร์ (Geller , 2004) เสนอความเห็นเห็นว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ เช่น ผลงานวิจัยของ อาเธอร์ และกราเซียโน (Arthur and Graziano , 1996) และ อาเธอร์ (Arthur , 2001) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถ ผลงานวิจัยของคลากส์ (Clarke , 2001) และ เซลลา และคณะ (Cellar et al.,2002) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการ

เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำกว่า จึงตั้งสมมติฐานที่ 5 ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำกว่า

จากสมมติฐานที่ 1 ถึง 5 และจากผลงานวิจัยของคลากส์ และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson, 2001) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ และผลงานวิจัยของ เซลลา และคณะ (Cellar et al., 2002) และผลงานวิจัยของคลากส์ และโรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson, 2005) ที่พบเช่นเดียวกันว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ นอกจากนี้ ธนวิทย์ กลิ่นทอง (2547) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า มีลักษณะบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เนื่องจากบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้ (Barrick and Mount, 1991) และรวมถึงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วย (Haaland, 2005) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 6 ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 6 มีลักษณะบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้