

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 221 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.74 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาถึงระดับของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	196	90.7
หญิง	20	9.3
รวม	216	100.0
2. อายุ		
19 - 29	62	28.7
30 - 39	103	47.7
40 - 49	34	15.7
50 - 59	17	7.9
รวม	216	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ม.3 หรือต่ำกว่า	66	30.6
ปวช. / ม.6	65	30.1
ปวส. / อนุปริญญา	58	26.9
ปริญญาตรี	26	12.0
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.5
รวม	216	100.0

จากตารางที่ 4.1 เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานร้อยละ 90.7 เป็นพนักงานเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 47.7

รองลงมาคืออายุระหว่าง 19 – 29 ปี ร้อยละ 28.7 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานนั้นพบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับ ม. 3 หรือต่ำกว่า ปวช. / ม.6 และ ปวส. / อนุปริญญา มีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน

1.2 การวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว				
- ระดับต่ำ	71	32.9	1.96	.25
- ระดับปานกลาง	76	35.2	2.49	.12
- ระดับสูง	69	31.9	3.03	.33
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวโดยรวม	216	100.0	2.49	.50
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว				
- ระดับต่ำ	73	33.8	3.05	.29
- ระดับปานกลาง	73	33.8	3.54	.08
- ระดับสูง	70	32.4	4.07	.27
บุคลิกภาพแบบแสดงตัวโดยรวม	216	100.0	3.55	.47
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์				
- ระดับต่ำ	64	29.6	2.67	.28
- ระดับปานกลาง	79	36.6	3.1	.08
- ระดับสูง	73	33.8	3.58	.29
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์โดยรวม	216	100.0	3.13	.43

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม				
- ระดับต่ำ	75	34.7	3.23	.34
- ระดับปานกลาง	61	28.2	3.66	.06
- ระดับสูง	80	37.1	4.05	.21
บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม	216	100.0	3.66	.42
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก				
- ระดับต่ำ	60	27.8	3.18	.29
- ระดับปานกลาง	79	36.6	3.68	.10
- ระดับสูง	77	35.6	4.16	.27
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกโดยรวม	216	100.0	3.71	.45

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพโดยเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบห่วงใย โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.71 , 3.66 , 3.55 , 3.13 และ 2.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 , .42 , .47 , .43 และ .50 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD
- ระดับต่ำ	2	1.0	2.54	.00
- ระดับปานกลาง	5	2.3	3.02	.27
- ระดับสูง	209	96.7	4.35	.36
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม	216	100.0	4.30	.45

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานร้อยละ 96.7 มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำกว่า

ตารางที่ 4.4

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	4.590	2.295	12.537	.000
- ภายในกลุ่ม	213	38.990	.183		
รวม	215	43.580			

จากตารางที่ 4.4 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวโดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	$\bar{X}$	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ระดับต่ำ	4.5122			
ระดับปานกลาง	4.2207	*		
ระดับสูง	4.1845	*		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.5 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เป็นบางส่วนที่กำหนดไว้ว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำกว่า แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่า

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	1.310	.655	3.301	.039
- ภายในกลุ่ม	213	42.270	.198		
รวม	215	43.580			

จากตารางที่ 4.6 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวพบว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวโดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	$\bar{X}$	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ระดับต่ำ	4.2422			
ระดับปานกลาง	4.2603			
ระดับสูง	4.4169	*	*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่า

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	.872	.436	2.174	.116
- ภายในกลุ่ม	213	42.708	.201		
รวม	215	43.580			

จากตารางที่ 4.8 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่กำหนดไว้ว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่า

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	3.054	1.527	8.026	.000
- ภายในกลุ่ม	213	40.526	.190		
รวม	215	43.580			

จากตารางที่ 4.9 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	$\bar{X}$	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ระดับต่ำ	4.1606			
ระดับปานกลาง	4.3033			
ระดับสูง	4.4415	*		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 เป็นบางส่วนที่กำหนดไว้ว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่า แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงและระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำกว่า

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	5.009	2.504	13.830	.000
- ภายในกลุ่ม	213	38.571	.181		
รวม	215	43.580			

จากตารางที่ 4.11 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความ

ปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกโดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	$\bar{X}$	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ระดับต่ำ	4.1295			
ระดับปานกลาง	4.2486			
ระดับสูง	4.4994	*	*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 เป็นบางส่วนที่กำหนดไว้ว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำกว่า แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 6 มีลักษณะบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อันได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.13

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	.357	.127	.123	31.265*
2	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.403	.162	.154	20.633*

* p < .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมี 2 ตัวแปรคือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ร้อยละ 12.3 และเมื่อใช้ทำนายร่วมกับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15.4 ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ที่กำหนดไว้ว่ามีลักษณะบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้

ตารางที่ 4.14

แสดงรูปแบบสมการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	4.147	.352		11.775	.000
1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-.241	.062	-.268	-3.862	.000
2. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.204	.069	.207	2.976	.003

จากตารางที่ 4.14 สามารถสร้างเป็นสมการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน} = 4.147 - .241 (\text{บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว}) + .204 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการดังนี้

$$\text{พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน} = -.268 (\text{บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว}) + .207 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก})$$