

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ ผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด จำนวน 221 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 221 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์คืนมาจำนวน 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.74 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาคุณลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน จากนั้นทำการทดสอบสมมติฐานถึงผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least – Significant Different) รวมทั้งการสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้พบว่า พนักงานร้อยละ 90.7 เป็นพนักงานเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 19 – 29 ปี ร้อยละ 28.7 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานนั้น พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับ ม. 3 หรือต่ำกว่า ปวช. / ม.6 และ ปวส. / อนุปริญญา มีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน

2. การวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพโดยเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบหัวน้ไขว โดยมีความเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.71 , 3.66 , 3.55 , 3.13 และ 2.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 , .42 , .47 , .43 และ .50 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานร้อยละ 96.7 มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36

4. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำกว่า</p>	<p><u>ยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วน</u></p> <p>- พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p>
<p>สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่า</p>	<p><u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u></p> <p>- พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ</p>

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p><u>สมมติฐานที่ 3</u> พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่า</p>	<p><u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u></p> <p>- พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p>
<p><u>สมมติฐานที่ 4</u> พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่า</p>	<p><u>ยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วน</u></p> <p>- พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงและต่ำ</p>
<p><u>สมมติฐานที่ 5</u> พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำกว่า</p>	<p><u>ยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วน</u></p> <p>- พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ</p>

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 มีลักษณะบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้	ยอมรับสมมติฐาน - บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้

อภิปรายผลการวิจัย**1. การวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ**

จากการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพโดยเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.71 , 3.66 , 3.55 , 3.13 และ 2.49

จากผลการวิจัยเห็นได้ว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากนโยบายต่างๆขององค์การที่ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาางานตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้พนักงานเกิดการหลอหลอมจากนโยบายเหล่านี้ ก่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานของตนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นข้อสนับสนุนความเห็นนี้ได้จากการพิจารณาข้อคำถามในด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ว่า “ ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ ” และข้อคำถามที่ว่า “ เมื่อฉันตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ฉันจะพยายามทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ” โดยทั้ง 2 ข้อคำถามนี้มีค่าเฉลี่ย

คะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง คือ 4.30 และ 4.22 ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่โดดเด่นกว่าบุคลิกภาพในแบบอื่นๆ

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวที่พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าบุคลิกภาพในแบบอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวเป็นลักษณะของบุคคลทางด้านอารมณ์ในด้านลบในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น ความวิตกกังวล ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง ความซีบเซ้า ฯลฯ หากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวอยู่ในระดับสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้มากกว่าบุคคลอื่น และอาจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่ตามมาได้ (Howard and Howard , 2004) ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวอยู่ในระดับต่ำจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวของพนักงานและองค์การมากกว่าเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวอยู่ในระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีความใจเย็น มีสติไม่ตื่นตระหนกง่ายเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน สามารถควบคุมและปรับอารมณ์ของตนได้ดี มีความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ดี และมีความพึงพอใจในตนเองสูง (Howard and Howard , 2004) พนักงานที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวอยู่ในระดับสูง

2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้ของตัวพนักงานเอง หรืออาจเนื่องมาจากการที่องค์การให้ความสำคัญกับงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากกรอบนโยบายระบบการจัดการด้านความปลอดภัยต่างๆ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การป้องกันและควบคุมความเสี่ยงของอันตรายต่างๆ ได้แก่ อันตรายจากเครื่องจักร ระบบไฟฟ้า ฝุ่นร้อน อัคคีภัย ที่จะเกิดกับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนอกจากองค์การจะมีมาตรการในการป้องกันภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแล้ว องค์การยังมีการปลูกฝังให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย โดยให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน เช่น กิจกรรม Safety Health and Environment Walk Rally , กิจกรรมการบอกเล่าเรื่องราวของการเกิดอุบัติเหตุโดยตรงจากผู้ที่เคย

ประสพอุบัติเหตุในกรณีต่างๆ เพื่อให้ข้อคิดและกระตุ้นให้พนักงานคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้งก่อนลงมือปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์การยังมีนโยบายว่า ให้ถือว่างานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ และถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน ด้วยเหตุนี้ พนักงานทุกคนจึงมีความตระหนักและคำนึงถึงความสำคัญของการทำงานด้วยความปลอดภัยเป็นอย่างมาก ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับที่สูงตามมา

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำกว่า

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เป็นบางส่วน

ผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้เป็นบางส่วน ผลการวิจัยที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกอกช , บัทยาเชอจี และไชว (Ghosh , Bhattacharjee and Chau , 2004) และ โอลเตดอล และ รันท์โม (Oltedal and Rundmo ,2006) ที่พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว อันได้แก่ ผู้ที่มีลักษณะทางอารมณ์ที่ไม่คงที่ มีความวิตกกังวล มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง มีพฤติกรรมความเสี่ยงที่จะได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานสูงและมีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ต่ำกว่าผู้ที่มีอารมณ์คงที่ ผลงานวิจัยของเฮนเดอร์สัน (Henderson , 2004) และซัลมินเนน และคณะ (Salminen et al.,1999) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุและพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ผลการวิจัยของ บัทยา พุ่มมาพันธ์ (2542) , นิตยา โพธิ์ศรีขาม

(2547) และธนวิทย์ กลิ่นทอง (2547) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และผลการวิจัยที่พบยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีโดมิโนของเฮินริช (Heinrich , 1959) ที่กล่าวไว้ว่าโดมิโนลำดับที่ 2 ที่เกิดจากความผิดพลาดของบุคคล เช่น ลักษณะของบุคคลที่มีความตื่นตัวง่าย มีความวิตกกังวล มีความอ่อนไหวง่าย ฯลฯ ลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานได้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง อาจเนื่องมาจากว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ หรือเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงนั้น เป็นผู้ที่มีความสงบผ่อนคลาย มีความสุขุม โกรธยาก เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ใจได้ยาก เป็นผู้ที่มีความประหม่าต่ำ สามารถทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้ดี และสามารถรับมือกับความเครียดได้ดี (Howard and Howard , 2004) แต่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูงนั้น เป็นผู้ที่มีลักษณะวิตกกังวล โกรธง่าย ถูกทำให้ท้อแท้ใจได้ง่าย มีความประหม่าถูกกระตุ้นได้ง่าย และสามารถรับมือกับความเครียดได้ยากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าหากพนักงานพบเจอกับเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำจะมีแนวโน้มที่จะสามารถควบคุมอารมณ์ ความหวั่นไหวของตนเองได้ดี เพราะความมั่นคงทางอารมณ์จะทำให้พนักงานมีความละเอียดรอบคอบ มีสมาธิในการปฏิบัติงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถคิดแก้ปัญหาอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับที่สูงกว่า

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางสามารถปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำหรือระดับสูงก็ได้โดยจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Howard and Howard , 2004) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง อาจมองว่าเรื่องการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัย เป็นเรื่องที่น่ากลัว พนักงานจึงเกิดความวิตกกังวลและความเครียดขึ้นมาจนส่งผลให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับ

ปานกลางมีแนวโน้มปรับตัวไปอยู่ในระดับสูงแทน ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนึ่งที่อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูงมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่า

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ และมีความขัดแย้งกับผลงานวิจัยของเฮนเดอร์สัน (Henderson , 2004) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ ผลการวิจัยของ บัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542) และ นิตยา โพธิ์ศรีขาม (2547) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ผลงานวิจัยที่พบมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของไอเวอร์สันและเออร์วิน (Iverson and Erwin , 1997) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน และอารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน ผลงานวิจัยของฟรอน (Frone ,1998) ที่พบว่าผู้ที่มีอารมณ์ทางลบเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการบาดเจ็บจากการทำงานได้ ผลงานวิจัยของซัคแมน (Suchman , 1970) ที่พบว่าลักษณะของบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุคือ ผู้ที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับผลงานของชอ และ สีเซล (Shaw and Sichel , 1971) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความเป็นมิตรและมีความร่าเริงเป็นลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่ำ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์กรที่มักมีการเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านความปลอดภัยในการทำงานสอดแทรกไปกับกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม KYT

(Kiken Yoshi Training) ซึ่งเป็นการชี้แนะและย้ำเตือนอันตรายก่อนการปฏิบัติงาน การประกวด คำคม กิจกรรม Safety Talk ฯลฯ กิจกรรมต่างๆเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานคำนึงถึงความสำคัญของความปลอดภัยและเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้นได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยจากกิจกรรมต่างๆที่ทำ จะทำให้เกิดการจำได้มากกว่าการให้หนังสือมาอ่านท่องจำเอาเอง นอกจากนี้การเข้าสังคมเพื่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานซึ่งกันและกันจะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ได้มาก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ที่มีลักษณะที่ชอบทำกิจกรรม ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย มีความสนใจความเป็นไปของสิ่งรอบตัว และเป็นผู้ที่มีอารมณ์ทางบวก หรือเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูงนั้นมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆอยู่ในระดับปานกลาง เป็นผู้ที่สามารถเข้าสังคมได้หรือทำงานด้วยตัวคนเดียวก็ได้ ทำให้เป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางจะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานโน้มเอียงเป็นแบบเดียวกับพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ เช่น พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางอาจมีความเชื่อว่าตนเองสามารถจัดการงานของตนเองได้โดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายจากการทำงานขึ้นมาได้ เช่น การยกของที่หนักเกินความสามารถของตนเอง

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่า

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ และมีความขัดแย้งกับผลงานวิจัยของคลากส์ และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson , 2001) ที่ศึกษาด้วยวิธี Meta-Analysis พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงจะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูง และงานวิจัยของ ดาร์ห์เลน และ ไวท์ (Dahlen and White , 2006) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมการขับรถอย่างไม่ปลอดภัยได้ แต่ผลงานวิจัยที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเซลลา และคณะ (Cella et al.,2002 ; Cella et al.,2004) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายและมาตรการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรมีความครอบคลุมดีอยู่แล้ว ดังนั้น ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่พนักงานทุกคนก็ยังคงต้องปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกัน จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่ามีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่า

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วน

จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้เป็นบางส่วน และมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเซลลา และคณะ (Cellar, et al.,2002 ; Cellar et al., 2004) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการ

ทำงาน และผลงานวิจัยของคลาร์ก และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson , 2001; Clarke and Robertson , 2005) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถเป็นตัวทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนต้องให้ความช่วยเหลือและร่วมมือซึ่งกันและกันในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นร่วมกันด้วย เช่น เมื่อเห็นผู้อื่นทำงานผิดวิธีและอาจเกิดอุบัติเหตุได้ พนักงานที่เห็นเหตุการณ์ก็ควรที่จะต้องรีบเข้าไปเตือนด้วยความห่วงใย ไม่ควรทำเฉยๆไม่สนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแล้ว พบว่า ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีลักษณะเชื่อใจคนอื่น ตรงไปตรงมา มีความเอื้อเฟื้อให้ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความประนีประนอมกับผู้อื่น (Howard and Howard , 2004) บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มีแนวโน้มที่จะชอบให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นและให้ความร่วมมือกับองค์การในการทำกิจกรรมต่างๆ หรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์การเป็นอย่างดี ซึ่งกฎข้อบังคับนี้จะรวมไปถึงการจัดการด้านความปลอดภัยด้วย ส่วนผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ มีลักษณะเป็นคนหัวแข็ง ช่างชี้ระแวง สงสัย ไม่ชอบยุ่งหรือช่วยเหลือผู้อื่น จึงเป็นไปได้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้จะมีแนวโน้มที่จะไม่ช่วยเหลือผู้อื่นและไม่ให้ความร่วมมือกับองค์การมาก เหมือนกับผู้ที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นด้วยกับแนวความคิดของ เกลเลอร์ (Geller , 2004) ที่ให้ความเห็นไว้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงมักจะมีความเข้าใจและยอมรับแนวความคิดการบริหารงานด้านความปลอดภัยแนวใหม่ๆ ได้มากกว่าและมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนโยบายข้อบังคับด้านความปลอดภัยน้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาจึงทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ระดับปานกลาง มีลักษณะความประนีประนอม ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง และระดับของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นสามารถเปลี่ยนไปได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Howard and Howard , 2004) ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลางจึงมีพฤติกรรมที่ไม่แน่นอน ซึ่งเป็นไปได้ว่า บางครั้งก็อาจจะยอมปฏิบัติตามข้อบังคับ

หรือให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี หรือบางครั้งก็อาจจะไม่สนใจกฎข้อระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรเลยก็เป็นได้ จึงทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง มี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ใน ระดับสูงและระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่ามีพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำกว่า

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึกอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ใน ระดับปานกลางและระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับ ปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ใน ระดับต่ำ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วน

ผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง มี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับ ต่ำ เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้เป็นบางส่วน และมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาเธอร์ และกราเซียโน (Arthur and Graziano , 1996) และ อาเธอร์ (Arthur , 2001) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเกิดอุบัติเหตุจากการขับรถ ผลงานวิจัย ของคลาร์ก (Clarke , 2001) และ เซลลา และคณะ (Cellar et al.,2002) ที่พบว่าบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการอุบัติเหตุจากการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มี บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง เป็นลักษณะของบุคคลในด้านการมุ่งสู่เป้าหมายที่ ต้องการ อันได้แก่ ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการในเรื่องต่างๆด้วยความมีเหตุผล มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี ความเป็นระเบียบวินัยในตนเองสูง และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ซึ่งพนักงานที่มี คุณลักษณะเช่นนี้โดยปกติแล้วมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในเรื่องการเรียนและการทำงาน (Howard and Howard , 2004) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยนั้นถือได้ ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของพนักงานทุกคนด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้ที่มี บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงจึงมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ตามข้อกำหนดนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อที่จะทำให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จใน

เรื่องงานในทุกๆด้านที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะมีความแตกต่างกับผู้ที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำเพราะ ผู้ที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำจะความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ความสุขุมรอบคอบ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ต่ำกว่าผู้ที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง จึงทำให้พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่า

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ใน ระดับต่ำ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานด้วยความ ปลอดภัย พนักงานมีความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง มีวินัยในตนเองสูง มีความ รอบคอบ และมีสติในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีความ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงทำให้ผู้ที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ใน ระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะมีความรอบคอบ หรือความมีระเบียบวินัยสูงกว่าผู้ที่มีความบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำก็ตาม แต่ก็ยังอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้มีพฤติกรรมความปลอดภัย ที่มากกว่าอย่างเห็นได้ชัดเจน ทำให้พนักงานที่มีความบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับต่ำ มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 มีลักษณะบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนาย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้

จากการนำตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อันได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 15.4

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ผลที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คลากส์ และ โรเบิร์ตสัน (Clarke and Robertson , 2001 ; Clarke and Robertson , 2005) และผลงานวิจัยของ เซลลา และคณะ (Cellar et al., 2002) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ และผลงานวิจัยของ ธนวิทย์ กลิ่นทอง

(2547) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหัวนโหนวสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ ผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดีได้ ต้องมีบุคลิกภาพที่โดดเด่นในด้าน การควบคุมอารมณ์และความสามารถในการจัดการตนเองเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นั่นคือ การเป็นผู้ที่มีความสงบ สุขุม มีความประหม่าต่ำ มีความสามารถที่จะควบคุมความต้องการของตนเองได้ ไม่ตื่นตระหนกง่ายเมื่อพบเจอกับสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนเอง มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีวินัยต่อตนเอง และมีความรอบคอบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะนิสัยต่างๆดังที่กล่าวมานี้ คือลักษณะที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเป็นคนที่มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความรอบคอบและมีความระมัดระวังอันตรายเป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน :กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ” ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง องค์กรจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการให้ความรู้และการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อของแบบสอบถามพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของทุกข้อคำถามอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ข้อคำถามที่ว่า “ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ฉันมักจะหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงานเสมอ ” ($\bar{X} = 3.06$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ข้อคำถามนี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนหนึ่งนั้นมักไม่คำนึงว่าการหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงานนั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้

ให้อาจเกิดอันตรายจากการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้อคำถามที่ว่า “ ถ้ามี โอกาส ฉันมักทำงานลัดชั้นตอน เพราะทำให้งานเสร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น ” ($\bar{X} = 3.76$) ถึงแม้ว่าจะมี ค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับสูง แต่หากสามารถเพิ่มค่าเฉลี่ยให้สูงกว่านี้ได้ พนักงานก็จะมี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงมากขึ้นได้ ซึ่งข้อคำถามนี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงาน บางส่วนยังคงปฏิบัติงานไม่ถูกตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพราะเห็นแก่ความรวดเร็วและผลลัพธ์ที่ได้ โดยไม่คำนึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้น องค์การจึงควรย้ำเตือนพนักงานถึงจุดอันตรายเหล่านี้ ให้มากขึ้น พร้อมทั้งดำเนินการสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้พนักงาน เกิดการปลูกฝังค่านิยมของการทำงานด้วยความปลอดภัยที่ถูกต้อง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง และระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ หวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับ ปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลิกภาพแบบ หวั่นไหวสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ ผลการวิจัยที่พบ แสดงให้เห็น ว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการปรับอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนรายด้านและค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถามทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมดีแล้ว (ดูภาคผนวก ค) แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากองค์การสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคง ทางอารมณ์มากขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งก็คือสามารถลดค่าเฉลี่ยคะแนนในข้อคำถามบางข้อได้ก็จะ สามารถทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยข้อคำถามที่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การควรที่จะพิจารณาคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามของพนักงาน คือ ข้อคำถามที่ว่า “ ฉันไม่ค่อยรู้สึกเศร้าโศกหรือหดหูใจ ” ($\bar{X} = 2.78$) ข้อคำถามนี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนมีเรื่องเศร้าหรือเรื่องหดหูใจอยู่ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัญหาจากการทำงาน ครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ข้อคำถามที่ว่า “ ฉันรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดง ต่อฉันอยู่บ่อยๆ ” ($\bar{X} = 2.68$) ข้อคำถามนี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนเป็นผู้ที่โกรธง่าย ควบคุมอารมณ์ได้ยาก และข้อคำถามที่ว่า “ ฉันไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวล ” ($\bar{X} = 2.58$) ข้อคำถามนี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนมีความรู้สึกหวาดกลัวและมีความ วิตกกังวลอยู่ในใจ ซึ่งความวิตกกังวลนี้มีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียดขึ้นได้ ลักษณะบุคลิกภาพดังที่กล่าวมานี้ส่งผลให้พนักงานควบคุมอารมณ์โกรธได้ยาก ไม่มีสมาธิในการ

ทำงาน ขาดความรอบคอบและความระมัดระวังในการทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานตามมาได้ ดังนั้น การที่จะทำให้ข้อคำถามเหล่านี้มีค่าเฉลี่ยคะแนนลดลงได้ องค์กรจึงควรจัดให้มีหน่วยงานด้านจิตวิทยาที่จะคอยช่วยให้คำปรึกษาปัญหาในเรื่องต่างๆให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานคลายความหดหู่ ความกังวลใจ และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกของการเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น องค์กรควรจัดกิจกรรมสันทนาการหลังเวลาทำงานให้แก่พนักงาน เช่น มีภาพยนตร์ให้ดูทุกวันศุกร์ ส่งเสริมให้พนักงานเล่นกีฬา ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดการพักผ่อนหย่อนใจ คลายความตึงเครียด นอกจากนี้องค์กรควรจัดหลักสูตรให้พนักงานได้ฝึกอบรมในเรื่องของการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เช่น การฝึกอบรมเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพราะการช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางอารมณ์สูงขึ้นไปจะทำให้พนักงานมีความรอบคอบ มีความระมัดระวังในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นด้วย

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดพนักงานเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สัมพันธภาพที่ดีของพนักงานเกิดขึ้นได้จากการที่พนักงานได้รู้จักกัน ได้ทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน และได้พูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติร่วมกัน ซึ่งจากการพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมดีแล้ว แต่ถ้าหากองค์กรสามารถเพิ่มค่าเฉลี่ยในบางข้อได้ก็จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงมากขึ้นได้ จากการพิจารณาข้อคำถามที่ว่า “ฉันไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี” ($\bar{X} = 4.01$) , “ฉันเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส” ($\bar{X} = 3.92$) , “ฉันชอบพบปะและพูดคุยกับบุคคลอื่น” ($\bar{X} = 3.73$) และข้อคำถามที่ว่า “ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ” ($\bar{X} = 3.73$) ข้อคำถามเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ทางบวก มีความสุข มีความร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส ชอบพบปะผู้คน และชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อของข้อคำถามที่ว่า “ชีวิตของฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม” ($\bar{X} = 3.14$) พบว่าข้อคำถามนี้มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่ต่ำกว่าข้อคำถามที่ว่า “ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.73 จึงอาจเป็นไปได้

ว่า พนักงานส่วนใหญ่ชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ แต่ก็ยังคงมีพนักงานบางส่วนที่อาจคิดว่ากิจกรรมที่องค์กรจัดให้ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของพวกเขา จึงทำให้เขาารู้สึกว่าเขาไม่ได้ทำกิจกรรมที่มากพอ ดังนั้น องค์กรจะสามารถสนับสนุนให้พนักงานเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดี หรือเสริมสร้างให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูงเพิ่มมากขึ้นได้ โดยการจัดกิจกรรมต่างๆเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดสัมมนา การฝึกอบรม กิจกรรมเล่นเกมประจำปี โดยที่กิจกรรมเหล่านี้จะต้องสอดแทรกความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน และพยายามให้พนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติจริง เช่น ฝึกอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลก็ควรที่จะให้พนักงานได้เรียน ได้ทดลองจับกับอุปกรณ์จริงๆ และกิจกรรมต่างๆควรที่จะให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสรู้จักพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น และจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงมากขึ้นตามมา

ในส่วนของข้อคำถามที่ว่า “ฉันชอบให้มีคนอยู่รอบข้างมาก” ($\bar{X} = 3.12$) ข้อคำถามนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้อคำถามอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนชอบอยู่ตามลำพัง ไม่ชอบอยู่กับคนหมู่มาก จึงเป็นไปได้ว่าพนักงานกลุ่มนี้จะชอบทำงานคนเดียว ไม่ชอบขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น บางครั้งในการปฏิบัติงาน เช่น การยกของหนักเกินความสามารถของตนเอง ก็จะทำให้พนักงานเกิดการบาดเจ็บได้ องค์กรจึงควรที่จะให้ความสำคัญกับจุดนี้ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บางครั้งลักษณะนิสัยของคนก็ยากที่จะแก้ไขได้ ดังนั้น การให้ความรู้ที่ถูกต้องกับพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ควรให้ความรู้ด้านการยศาสตร์หรือเอร์โกโนมิกส์แก่พนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานเรียนรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้องเพิ่มมากขึ้น เช่น วิธีการจับเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ได้แก่ คีม ค้อน กรรไกร ฯลฯ , วิธีการยกของที่ถูกต้อง และรวมไปถึงการเรียนรู้ถึงความเหมาะสมระหว่างการออกแรงในการทำงานกับสภาพร่างกายของตนเองได้ดีมากขึ้น ความรู้ทางด้านการยศาสตร์มีประโยชน์กับพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะการยศาสตร์คือศาสตร์ที่เน้นให้พนักงานทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ลดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และช่วยเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในต่ำ แต่พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอมอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ ผลการวิจัยที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุภาพ และมีจิตใจที่อ่อนโยน หรือเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง ดังนั้น องค์กรควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง เพิ่มมากขึ้น

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนส่วนใหญ่เป็นค่าที่ดีแล้ว โดยเฉพาะข้อคำถามที่ว่า “ฉันชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันกันทำงาน” ($\bar{X} = 4.39$) และข้อคำถามที่ว่า “ฉันพยายามสุภาพกับทุกคนที่ฉันพบ” ($\bar{X} = 4.11$) มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่าข้อคำถามอื่นๆ ซึ่งข้อคำถามจะแสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ชอบร่วมมือกันทำงานและมีความสุภาพต่อกันและกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์กรบรรณรงค์และปลูกฝังค่านิยมในองค์กรให้พนักงานร่วมมือกันทำงานมากขึ้น จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกัน เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงเพิ่มมากขึ้นได้ องค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยการให้แรงเสริมกับพนักงานเมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น การยกย่องให้คำชมเชยหรือให้รางวัลกับพนักงานที่มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจากอันตรายที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้น ให้พนักงานคนอื่นได้รับทราบโดยทั่วกัน เพราะจะทำให้พนักงานคนอื่นได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานมากขึ้นอีกทั้งแรงจูงใจจากการให้รางวัลจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมเช่นนี้มากยิ่งขึ้น การบรรณรงค์เรื่องความมีน้ำใจในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดการปลูกฝังทัศนคติที่ดีเหล่านี้อยู่ตลอดเวลา และการจัดหลักสูตรฝึกอบรม หรือจัดสัมมนา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจคนอื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและให้ความร่วมมือกับคนอื่นมากขึ้น เป็นต้น

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง มีความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ และที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ จึงแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรที่

จะพัฒนาและส่งเสริมพนักงานให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการฝึกอบรมหรือการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและสร้างจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท มีระเบียบวินัยในการทำงาน ฯลฯ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังมีความเห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกควรที่จะให้แรงเสริมกับพนักงานควบคู่กันไปด้วย เพราะการให้แรงเสริมจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการมากยิ่งขึ้น เช่น หัวหน้ากล่าวชมลูกน้องเมื่อเห็นว่ามีความตั้งใจในการทำงานดี การให้รางวัลกับพนักงานที่มีระเบียบวินัยและไม่เคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเลย เป็นต้น

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านและค่าเฉลี่ยรายข้อมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแล้ว แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้อคำถามที่ว่า “ฉันไม่ใช่คนเจ้าระเบียบ” ($\bar{X} = 3.08$) ข้อคำถามที่ว่า “ฉันกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ” ($\bar{X} = 3.08$) และข้อคำถามที่ว่า “ฉันมักใช้เวลาในการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง” ($\bar{X} = 3.42$) มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าข้อคำถามข้ออื่นๆ ซึ่งข้อคำถามเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานบางส่วนเป็นผู้ที่ทำอะไรสบายๆ เรื่อยๆ ไม่ยึดถือในการทำเป้าหมายที่ตั้งให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่มีการวางแผนและจัดระบบในการทำงาน หรือพนักงานบางส่วนอาจจะมีการตั้งเป้าหมาย มีการวางแผนและจัดระบบการทำงานเอาไว้ แต่ก็อาจจะใช้เวลานานในการเริ่มลงมือทำ ดังนั้น หากองค์การสามารถเพิ่มค่าเฉลี่ยคะแนนในข้อเหล่านี้ได้ก็จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่สูงมากขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนฝึกฝนการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้พนักงานได้ฝึกการวางแผนและจัดระบบ ฝึกความมีวินัย ความรับผิดชอบ และฝึกให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติในสิ่งต่างๆ มากขึ้น สำหรับการตั้งเป้าหมายขององค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากพนักงานสามารถบรรลุผลจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเองและสามารถปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกได้เพิ่มมากขึ้น

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์การจึงควรนำแบบสอบถามบุคลิกภาพมาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถได้บุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น หากองค์การต้องการพนักงานมา

บรรจตุตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายสูง ฝ่ายบุคคลก็ควรคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนโหวต่ำและมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง เพราะบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ จึงมีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพเช่นนี้จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพในลักษณะอื่น และด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าหากองค์การต้องการนำแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน องค์การอาจนำเอาเฉพาะข้อคำถามของแบบสอบวัดบุคลิกภาพแบบหัวนโหว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มาใช้ในการคัดเลือกพนักงานก็ได้

นอกจากนี้ ฝ่ายบุคคลยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ นำมาจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ทั้งนี้เพื่อที่จะส่งเสริมและปรับปรุงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานให้มีลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ดังนั้นเพื่อเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างและความสอดคล้องของผลการวิจัย จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในโรงงานสังกัดอื่นๆ ของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (จำกัด) มหาชน ด้วย เช่น โรงงานทุ่งสง โรงงานลำปาง โรงงานแก่งคอย ฯลฯ หรือทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรนั้นๆต่อไป
2. ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นอกจากลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแล้ว ยังคงมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การรับรู้บรรยากาศขององค์การ ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง เซาว์อารมณ์ เป็นต้น เพราะหากทราบว่ามีปัจจัยใดที่ส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น และทำการเสริมสร้างปัจจัยนั้น ก็เกิดประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานและองค์การเป็นอย่างมาก

3. ควรทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพนักงานในลักษณะอื่น เช่น ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาในแบบอื่น ๆ ร่วมกับการตอบแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพราะจะทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบข้อมูลอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ซึ่งจะทำให้การทำวิจัยมีความถูกต้องและมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5. การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาโดยการให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแบบสอบถามวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วยตนเอง การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการให้หัวหน้าเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานแทน และนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ว่าแตกต่างกันหรือไม่