



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมความปลอดภัย)

ปริญญา

วิศวกรรมความปลอดภัย

วิศวกรรมศาสตร์

สาขา

คณะ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคลากรใน
ในงานก่อสร้าง

The Relationship Between Big Five Personality Factors and Work Safety
Behaviors of Construction Personnel

นามผู้วิจัย นางสาวกฤษฎิกา พิลาศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ก่อโชค จันทรวงศ์, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานจิต ดำรงกุลกำจร, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสถิตี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยของ
บุคลากรในงานก่อสร้าง

The Relationship Between Big Five Personality Factors and Work Safety
Behaviors of Construction Personnel

โดย

นางสาวกฤษฎิกา พิลาศรี

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมความปลอดภัย)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กฤษฎิกา พิลาศรี 2557: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรม
ความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง ปรินญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
(วิศวกรรมความปลอดภัย) สาขาวิศวกรรมความปลอดภัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ อาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ก่อโชค จันทรวงกูร, Ph.D. 115 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 134 ตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ระดับบุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานได้

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำรวจมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง แบบแสดงตัวและแบบเปิดรับสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง แบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.86 3.82 3.07 2.89 และ 2.56 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับสถานการณ์ที่มีระดับแตกต่างไม่มีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมด้านความปลอดภัย การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอำนาจร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานได้ร้อยละ 17.6

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Krittika Pilasee 2014: The Relationship Between Big Five Personality Factors and Work Safety Behaviors of Construction Personnel. Master of Engineering (Safety Engineering), Major Field: Safety Engineering, Faculty of Engineering. Thesis Advisor: Associate Professor Korchoke Chantawarangul, Ph.D. 115 pages.

This research studies the factors of personality which is a factor that can affect construction work safety behaviors by using questionnaire tool. The sample group consisted of 134 personnel of construction industry that work in Chonburi province. The objective is to determine the level of safety and personality behavior of personnel in construction. The relationship between personalities and work safety behavior was analyzed. This research studies the element of personality that can predict work safety behaviors.

The results show that the samples have high level of Agreeableness and Conscientiousness personality, medium score of Extraversion and Openness personality; and have low level of Neuroticism personality, with a mean score 3.86, 3.80, 3.07, 2.89, and 2.56, respectively. Statistical analysis of the relationship between work safety behavior and personality, it was found that the Agreeableness and Conscientiousness Personality are positively related to work safety behavior; Neuroticism personality are negatively correlated with work safety behavior. However, the Extraversion and Openness personality of different levels does not affect the work safety behavior. The studies of Big Five Factors of personality can predict the work safety behavior that the Neuroticism and Conscientiousness personality Combined together have influences to predict the work safety behavior up to 17.6 percent.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ก่อโชค จันทรวงกูร ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สาขาวิศวกรรมความปลอดภัยทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอน และมอบความรู้อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมทั้งเจ้าหน้าที่สาขาวิศวกรรมความปลอดภัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่างๆ

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัว ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณความดีและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา คณาจารย์และผู้ให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา

กฤษฎิกา พิลาศรี
กุมภาพันธ์ 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญ	(1)
สารบัญตาราง	(2)
สารบัญภาพ	(5)
คำนำ	1
วัตถุประสงค์	3
การตรวจเอกสาร	6
อุปกรณ์และวิธีการ	46
อุปกรณ์	46
วิธีการ	47
ผลและวิจารณ์	57
ผล	58
วิจารณ์	77
สรุปและข้อเสนอแนะ	83
สรุป	83
ข้อเสนอแนะ	85
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	87
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในงานก่อสร้าง	91
ภาคผนวก ข บุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ	94
ภาคผนวก ค พฤติกรรมของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ	101
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	105
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงการแบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการตามจำนวนลูกจ้าง	12
2 ลักษณะของบุคลิภาพของบุคคลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ	23
3 แนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุกับบุคคลประเภทเอ็กซ์ (Type X) และประเภทวาย (Type Y)	22
4 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย	47
5 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น	48
6 ข้อคำถามแบบทดสอบบุคลิภาพห้าองค์ประกอบ	50
7 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอวัดบุคลิภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสอวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	50
8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจริง	57
9 เปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในงานก่อสร้าง	62
10 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันรายคู่	63
11 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันรายคู่	64
12 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันรายคู่	65
13 ระดับของบุคลิภาพ ร้อยละ ของบุคลิภาพ 5 องค์ประกอบ	66
14 แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง	70
15 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิภาพ แบบห้วนไหว	70
16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิภาพแบบห้วนไหว	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	71
18	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์	72
19	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	72
20	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	73
21	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	73
22	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	74
23	สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์แบบรายคู่ของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมความ ปลอดภัย	75
24	แสดงควมมีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยเมื่อรวมตัวแปร ด้านบุคลิกภาพ	76
25	แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า
ก1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในงานก่อสร้าง	92
ข1 ข้อมูลบุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ	95
ค1 ข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ	102
ง1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	107

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุตามหลักทฤษฎีโดมิโน	20
2	โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย (Loss Causation Model)	21
3	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	46
4	จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในงานก่อสร้าง การศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ	60
5	แผนภูมิวงกลมแสดงระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย	61
6	แสดงระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	66
7	แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพหัวไหล่	67
8	แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	67
9	แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์	68
10	แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	68
11	แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	69

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยของ บุคลากรในงานก่อสร้าง

The Relationship Between Big Five Personality Factors and Work Safety Behaviors of Construction Personnel

คำนำ

งานก่อสร้างเป็นการประกอบกิจการอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการก่อสร้างอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการในรูปแบบเดียวกัน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการกระบวนการก่อสร้างคืออุบัติเหตุ ซึ่งจากสถิติประเภทสถานประกอบการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2550 - 2554 คือ ประเภทกิจการก่อสร้าง ยังคงเป็นประเภทกิจการที่มีจำนวนการประสบอันตรายสูงสุด หรือโดยเฉลี่ย 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.40 ต่อปีของจำนวนการประสบอันตรายทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การผลิตเครื่องดื่มและอาหาร การค้าเครื่องไฟฟ้าและยานพาหนะ การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก และการหล่อหลอมกลึงโลหะ (สำนักกองทุนเงินทดแทน สำนักประกันสังคม, 2555) จากการประสบอันตรายของลูกจ้างดังกล่าวทำให้เกิดความสูญเสียเป็นจำนวนมากซึ่งบางครั้งไม่สามารถประเมินค่าความเสียหายได้ อันเนื่องมาจากการกระทบหลายๆด้านขององค์กร

ในหลายบริษัทที่ประกอบกิจการก่อสร้างพยายามจัดทำระบบงานความปลอดภัยเพื่อควบคุมการเกิดอุบัติเหตุ แต่ปัญหาคือผู้ปฏิบัติงานยังไม่ปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากพฤติกรรมบางประการ ซึ่งในบางครั้งพฤติกรรมมนุษย์ไม่สามารถควบคุมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 4 ด้านคือ 1) . ปัจจัยด้านคน เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ ความรู้ 2). ปัจจัยด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ เช่น เครื่องจักรได้รับการดูแลและรักษาซ่อมบำรุงอย่างดี 3). ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี และ 4) . ปัจจัยด้านตัวงานหรือระบบงาน เช่น มีการจัดระบบความปลอดภัยที่มาตรฐาน มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

ในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงหลายด้าน นอกจากเทคโนโลยีที่เหมาะสม การบริหารงานที่ดีวิธีการทำงานที่ถูกต้องแล้ว จะต้องคำนึงเกี่ยวกับคนและพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานกับสภาพงานที่ต้องเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา ต้องมีการศึกษาสภาพจิตใจและความต้องการของคนควบคู่ไปด้วย เพราะจะทำให้ทราบสาเหตุ และการบาดเจ็บได้เป็นอย่างดี เพราะเหตุการณ์บางอย่างคนงานอาจจะทำไปเพราะจิตใต้สำนึกที่ผิดปกติ การใช้หลักการทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม เข้าไปวิเคราะห์ปัญหาเหล่านี้แล้วจะทำให้งานความปลอดภัยได้รับความร่วมมือมากขึ้น (วิทยา อยู่สุข ,2525) ทฤษฎีและแนวคิดทางจิตวิทยา ได้รับการประยุกต์ใช้ในองค์กรและอุตสาหกรรมในส่วนของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการรับรู้ของบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยมีความสนใจปัจจัยด้านบุคลิกภาพของคนก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่ง “บุคลิกภาพ” เป็นลักษณะที่แสดงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถช่วยให้เห็นได้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติตนอย่างไร หรือแสดงพฤติกรรมอย่างไรออกมาเมื่อมีเหตุการณ์หนึ่งๆเกิดขึ้น และยังช่วยแยกแยะความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนนั้นมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ทำให้การรับรู้และพฤติกรรมการทำงานมีความแตกต่างกันด้วยนักวิจัยพยายามที่กำหนดรูปแบบของบุคลิกภาพ หนึ่งในหลายๆทฤษฎีที่สำคัญที่ค้นพบ คือ การอธิบายบุคลิกภาพในแนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ อยู่ในกลุ่มของทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait)

ถ้าหากองค์กรสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลมาพิจารณาร่วมด้วยกับการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานก็จะทำให้การดำเนินการด้านความปลอดภัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง เพื่อนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้ในการป้องกัน หรือลดภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้างได้

วัตถุประสงค์

จากประเด็นปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของบุคลากรในงานก่อสร้าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง
4. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานได้

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาเป็น บุคลากรในสถานประกอบการก่อสร้างในจังหวัดชลบุรีที่จำนวนพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเชิงสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง
3. การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนตุลาคม 2555 – พฤศจิกายน 2555
4. ตัวแปรที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่บุคลิกภาพ 5 ห้วงองค์ประกอบ คือ แบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับสถานการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ส่วนตัวแปรตาม คือพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง
2. ทำให้ทราบระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในงานก่อสร้าง
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง
4. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไข และหามาตรการในการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอนาคตต่อไป รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายอื่นในภาคอุตสาหกรรม
5. ทำให้ทราบแนวทางในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของบุคลากร ที่ได้จากการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้างจากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ

นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม
2. เพศ หมายถึง ประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิงที่ทำงานในโครงการก่อสร้าง
3. ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคน โดยจำนวนตำแหน่งจะมีมากเท่ากับจำนวนบุคลากรในองค์กรนั้น
4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานก่อสร้าง จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

5. บุคลากร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างโดยมีตำแหน่งดังต่อไปนี้
ผู้จัดการโครงการ ผู้จัดการภาคสนาม วิศวกรโครงการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างาน ชูการ
ภาคสนาม และคนงาน

6. พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำที่มีผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่าง
ปลอดภัย ปราศจากภัยอันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บ การสูญเสีย
หรือความเสียหาย

7. อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิด ไม่ได้ตั้งใจให้เกิด ไม่มีการ
วางแผนล่วงหน้า และไม่สามารถควบคุมได้ แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลทำให้คนบาดเจ็บ พิการ
เสียชีวิต หรือทรัพย์สินเสียหาย

8. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ประกอบด้วย
องค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ ได้แก่

8.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล เป็น
คนโกรธง่าย ความท้อแท้ การคำนึงถึงแต่ตนเอง การมีความกระตือรือร้นแรง และมีอารมณ์แปรปรวน

8.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงการเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น
ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นการแสดงออกแบบตรงไปตรงมาการชอบมีกิจกรรมชอบแสวงหาความ
ตื่นเต้นการมีอารมณ์ด้านบวก

8.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน ความสุนทรีย์
การเปิดเผยความรู้สึก การปฏิบัติ การมีความคิด การยอมรับค่านิยม

8.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึงการเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น
ความตรงไปตรงมาความรู้สึกเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่นความสุภาพและความมีจิตใจอ่อนโยน

8.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ
ความเป็นระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับ พฤติกรรมด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ของบุคลากรในงานก่อสร้าง ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสารข้อมูลเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง
2. แนวคิดและทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง

งานก่อสร้าง" หมายความว่า งานเกี่ยวกับการก่อสร้าง ตัดแปลง ขยาย ต่อเติม ประกอบ ติดตั้งหรือรื้อถอนซึ่งอาคารหรือสิ่งก่อสร้างขนาดใหญ่ตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

1.1 ขั้นตอนหลักของงานก่อสร้าง

เมื่อเราเห็นช่าง คนงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุกองอยู่ ณ ที่ใดเราก็ทราบได้ทันทีว่างานก่อสร้างได้เริ่มขึ้นแล้วแต่ข้อเท็จจริงงานก่อสร้างไม่ได้เกิดในระยะเวลาที่เราเห็นหากแต่เกิดขึ้นก่อนหน้านั้นมานานแล้วภาพที่เราเห็นเป็นขั้นตอนส่วนหนึ่งของงานก่อสร้างเท่านั้น ซึ่งสามารถแบ่งขั้นตอนหลักๆของงานก่อสร้างตามลำดับได้ 4 ขั้นตอนคือ

1.1.1 การศึกษาและวิจัยเบื้องต้น (Feasibility Study) เพื่อต้องการทราบถึงความเป็นไปได้ในการที่จะลงทุนในการก่อสร้างนั้นในแง่ของ ความคุ้มค่าจากการลงทุน เช่น ต้องการสร้างที่จอดรถในเขตชุมชนแห่งหนึ่งสิ่งหนึ่งที่ต้องทำการศึกษาหรือสำรวจคือ ความหนาแน่นลูกค้าที่จะนำรถ

มาจอต และสิ่งอื่นๆบางอย่าง เช่น ราคาของที่ดิน ขนาดของที่ดิน เป็นต้น เมื่อมีความเป็นไปได้ว่าการลงทุนนั้นจะคุ้มค่าในระยะเวลาที่เหมาะสมผู้ศึกษาและวิจัยก็ต้องทำรายละเอียด ทั้งด้านตัวเลขและแบบร่างของโครงการให้ผู้ลงทุนเพื่อพิจารณาตัดสินใจ

1.1.2 การออกแบบและทำรายละเอียด (Design) คือการออกแบบกำหนดรายละเอียดทั้งด้านสถาปัตยกรรม และวิศวกรรมเพื่อการประกวดราคาจ้างเหมา

1.1.3 การประกวดราคาหรือการจ้างเหมา (Bidding Process) คือการหาผู้รับจ้างเหมาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทำการก่อสร้าง

1.1.4 การก่อสร้าง (Construction) คือการกระทำตามแบบและรายละเอียดในขั้นตอนที่ 2 ให้เป็นสิ่งก่อสร้างจริงภายใต้การจัดการของผู้รับทำการก่อสร้างและการควบคุมของตัวแทนฝ่ายเจ้าของโดยยึดถือแบบรูปรายการและสัญญา รวมทั้งหลักวิชาและจรรยาบรรณของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์

1.2 ขั้นตอนสำคัญในการก่อสร้าง

จากขั้นตอนหลักดังกล่าวเมื่อมีการดำเนินงานก่อสร้าง ทุกขั้นตอนถือว่ามีความสำคัญทั้งสิ้นเพราะอาจเกิดอุบัติเหตุทำให้ต้องเสียชีวิตของผู้ปฏิบัติงานหรือการสูญเสียทรัพย์สินได้ ฉะนั้นผู้คุมงานต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดสำหรับขั้นตอนสำคัญในการก่อสร้างสามารถจะแบ่งได้ดังนี้

1.2.1 การปรับเตรียมพื้นที่ เมื่อทราบตำแหน่งที่จะก่อสร้าง ต้องทำการศึกษาสภาพพื้นที่เพื่อกำหนดว่าบริเวณใดจะใช้ทำอะไร เช่น เป็นที่พักชั่วคราวของคนงาน สำนักงานชั่วคราว สถานที่เก็บเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เก็บวัสดุ ถ้าพื้นที่บริเวณนั้นๆไม่เหมาะสมอาจต้องปรับพื้นที่โดยการไถแทรกเตอร์หรือบางครั้งบริเวณที่จะก่อสร้างมีต้นไม้มากมายหรือเป็นพื้นที่ต่ำมีน้ำขังการปรับเตรียมพื้นที่จึงนับว่ามีความสำคัญมากจะทำให้งานขั้นตอนต่อไปดำเนินได้อย่างต่อเนื่องหากไม่มีการปรับเตรียมพื้นที่ก่อนไม่ว่าจะทำอะไรก็ต้องรอบปรับพื้นที่บริเวณนั้นเป็นครั้งๆ ไปซึ่งจะทำให้งานล่าช้า

1.2.2 การวางผังและเตรียมงาน เมื่อผังเรียบร้อยก็ทำการก่อสร้างสำนักงานชั่วคราว สถานที่เก็บเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่เก็บและกองวัสดุ ตลอดจนบ้านพักคนงาน ตามที่ฝ่ายบริหารโครงการกำหนดส่วนสถานที่ก่อสร้างก็ทำการตรวจสอบระดับดิน ทำเครื่องหมายแสดงตำแหน่งโครงสร้างและตำแหน่งของฐานรากซึ่งถ้าเป็นฐานรากที่ต้องการเสาเข็มรองรับก็ต้องทำเครื่องหมายแสดงตำแหน่งเสาเข็มด้วย

1.2.3 การใช้เสาเข็ม ในการก่อสร้างนิยมใช้เสาเข็มชนิดตอกมากกว่าเสาเข็มอื่นๆ ซึ่งก็แล้วแต่ความเหมาะสมของสภาพหน่วยงานก่อสร้างนั้นๆเสาเข็มที่นิยมใช้กันทั่วๆ ไปได้แก่

ก. เสาค้ำชนิดตอกเป็นเสาค้ำที่นิยมใช้กันมากเพราะราคาถูกและสะดวกในการปฏิบัติ แต่ก็มีปัญหาบ้างในบางหน่วยงานทำให้ต้องเปลี่ยนไปใช้เสาค้ำชนิดอื่นซึ่งจะกล่าวในเรื่องอันตรายในงานเสาค้ำต่อไป

ข. เสาค้ำชนิดเจาะหล่อในที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติค่อนข้างยุ่งยากผู้ควบคุมต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ ส่วนมากมักจะเป็นเข็มขนาดใหญ่สามารถรับน้ำหนักบรรทุกได้มาก ราคาในการทำเสาค้ำชนิดนี้มักมีราคาแพง

ค. เสาค้ำเหล็กขนาดเล็ก (Micropile) มักใช้เสาค้ำชนิดนี้ในการเสริมฐานรากเดิม เพื่อต้องการให้น้ำหนักบรรทุกได้มากขึ้น ข้อควรระวังคือ ชนิดของเสาค้ำ ขนาดความยาวของเสาค้ำนั้นต้องตามแบบเมื่อจะทำการตอกหรือเจาะเสาค้ำควรตรวจสอบตำแหน่งอีกครั้งเพื่อความถูกต้อง

ง. การทำฐานราก (Footing) ต้องตรวจสอบจำนวนเสาค้ำ ระดับและตำแหน่งของฐานรากให้ถูกต้องก่อนทุกครั้งที่ทำฐานรากเสาค้ำโผล่พ้นระดับที่ต้องการตัดด้วยเครื่องตัดห้ามใช้วิธีทุบเพราะจะทำให้คอนกรีตของเสาค้ำได้รับแรงสะท้อนอาจเกิดการร้าวทำให้การรับน้ำหนักบรรทุกเสียไปจากนั้นเททรายหยาบรองกันหลุมรดน้ำให้ชุ่มและกระทุ้งให้แน่นแล้วเทคอนกรีตหยาบให้หัวเสาโผล่จากคอนกรีตหยาบเล็กน้อยเมื่อคอนกรีตหยาบแห้งดีแล้วจึงวางเหล็กตะแกรงฐานรากและเหล็กตอม่อบนเสาค้ำจากนั้นจึงเริ่มเทคอนกรีตฐานรากแต่บางกรณีอาจไม่จำเป็นต้องใช้เสาค้ำเพราะสภาพดินบริเวณที่จะก่อสร้างมีความหนาแน่นเพียงพอ

จ. การหล่อเสา (Column) ถือว่าเป็นโครงสร้างหลักโดยเฉพาะเสาของโครงสร้างขนาดใหญ่จะมีเหล็กเสริมจำนวนมากเมื่อถึงช่วงที่ต้องต่อเหล็กอาจทำให้เหล็กเสริมแน่นมากมีผลทำให้เกิดช่องว่างและโพรงอากาศภายในเสาซึ่งจะเป็นอันตรายมากทำให้เสาค้ำไม่แข็งแรงการรับน้ำหนักไม่เป็นไปตามที่ออกแบบอาจใช้วิธีการต่อเหล็กเสริมเสาค้ำคนละช่วงหรือวิธีเชื่อมโยงการละลายเนื้อเหล็กที่ปลายของทั้งสองก่อนที่จะเชื่อมเข้าด้วยกันแล้วดึงเข้าหากันด้วยแม่แรงไฮดรอลิกส์

ฉ. การหล่อพื้น (Slab) การหล่อพื้นมีหลายชนิดซึ่งแต่ละชนิดมีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างกันโดยอาศัยการถ่ายน้ำหนักจากพื้นไปอยู่ที่คานโครงสร้างหลักของอาคาร ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

1) พื้นวางบนดิน (Slab on Ground) ซึ่งพื้นชนิดนี้ใช้ดินหรือทรายถมอัดแน่นรองรับเหล็กเสริมรับพื้นโดยตัดขาดจากเหล็กเสริมรับพื้นและตัดขาดจากเหล็กเสริมในคาน

2) พื้นวางบนคาน (Slab on Beam) พื้นที่มีคานรับอาจจะมี 2 ด้าน หรือ 4 ด้าน เหล็กเสริมในพื้นเชื่อมต่อเข้าไปในคาน น้ำหนักก็จะถ่ายไปลงคานที่รองรับ

3) พื้นไร้คาน (Flat Slab) เป็นพื้นที่ไม่มีคานรองรับ การถ่ายน้ำหนักจะถ่ายจากพื้นลงสู่เสาโดยตรง

4) พื้นสำเร็จ ปัจจุบันนิยมใช้มาก เป็นพื้นที่ทำการหล่อขึ้นส่วนมาจากโรงงาน นำมาประกอบที่หน่วยงานโดยวางเหล็กตะแกรงด้านบนของพื้นสำเร็จรูปแล้วจัดการเทคอนกรีตทับลง (Topping)

5) ก่ออิฐฉาบปูน เป็นงานประกอบที่ทำให้โครงสร้างหลักสมบูรณ์มากขึ้น ทั้งนี้การก่ออิฐฉาบปูนที่ต้องใช้น้ำร้านควรใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษน้ำร้านควรอยู่ในสภาพมั่นคงแข็งแรงเพื่อป้องกันน้ำร้านพังเพราะท่อน้ำหนักบรรทุกทุกไม่ได้หรืออาจจะพลัดตกมาจากน้ำร้านถ้ามีการก่ออิฐฉาบปูนพร้อมกันหลายชั้นในระหว่างชั้นต้องมีแผงกันของตกเพื่อป้องกันเศษอิฐ เศษปูน หรือวัสดุอย่างอื่นตกลงไม่ถูกคนข้างล่าง

6) งานหลังคา เป็นการปฏิบัติงานบนที่สูงมีอันตรายค่อนข้างมาก เช่น วัสดุตกลงถูกคนงานข้างล่าง และคนงานตกลงมาขณะทำงานยิ่งถ้าเป็นโครงหลังคาเหล็กที่มีขนาดใหญ่ การติดตั้งใช้รถยกหรือปั้นจั่นยก การสื่อสารระหว่างผู้คุมรถยกหรือปั้นจั่นยกต้องระมัดระวังการผิดพลาดจากการส่งสัญญาณจะทำให้โครงหลังคาเหล็กที่ยกขึ้นไปกระแทกคนที่ทำงานบนหลังคาจึงควรใส่เข็มขัดนิรภัยเพราะคนงานต้องใช้มือทั้ง 2 ข้างในการทำงานซึ่งการผิดพลาดต่างๆ นั้นจะมีผลทำให้คนงานตกลงมาได้รับอันตรายทั้งสิ้น

7) การติดตั้งวงกบ ประตู หน้าต่าง และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นการปฏิบัติงานที่ส่วนใหญ่อยู่ภายในอาคาร เช่น ติดตั้งสุขภัณฑ์ ระบบประปา เครื่องปรับอากาศ ไฟฟ้า ลิฟท์ บันไดเลื่อน เป็นต้น โดยเฉพาะงานติดตั้งอาคารสูงและระบบไฟฟ้า ควรระมัดระวังอย่างยิ่งและให้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพของงาน

8) การตกแต่งและเก็บงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการก่อสร้าง เพื่อส่งมอบงานให้กับเจ้าของโครงการแต่ถ้าเป็นการก่อสร้างโรงงานขั้นตอนนี้อาจจะต้องมีการเคลื่อนย้ายและติดตั้งเครื่องจักรต่างๆ ในตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ตามแผนผังของโรงงานทั้งนี้เพื่อให้งานมีความเรียบร้อยและปลอดภัย สามารถเปิดใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง

1.3 ลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง

1.3.1 เป็นอุตสาหกรรมซึ่งทำกันในที่โล่งแจ้งภายใต้สภาพดินฟ้าอากาศที่แปรปรวนตลอดเวลา

1.3.2 ใช้บุคลากรร่วมงานจำนวนมาก หลายสาขาอาชีพและหลายระดับความรู้ ความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างที่รวดเร็ว

1.3.3 แผนการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะมีตัวแปรที่จะกำหนด ความเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น ฝนตกหนัก วัสดุขาดตลาด ความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

1.3.4 สถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ คือ เมื่อเสร็จโครงการหนึ่งก็ย้ายไปอีก โครงการหนึ่ง ซึ่งอยู่ต่างท้องถิ่นกัน จึงต้องมีการขนย้ายปัจจัยต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ และบุคลากรไปด้วยเสมอ

1.3.5 เมื่อเกิดความผิดพลาดของตัวงาน การแก้ไขจะยุ่งยากมาก ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

1.3.6 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูงมาก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขหลังจาก งานได้ทำเสร็จแล้ว

1.3.7 มีการขัดแย้งกัน ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องค่อนข้างสูง และตลอดเวลา การดำเนินงาน

1.3.8 เป็นงานซึ่งมีอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินสูงกว่าประเภทกิจการอื่นๆ

จากข้อมูลในส่วนของ ขั้นตอนสำคัญของงานก่อสร้าง และ ลักษณะเฉพาะของงาน ก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าในแต่ละขั้นตอนการทำงานมีอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรที่ต้องเข้าไป ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างนั้นๆ เช่น ขั้นตอนในการทำฐานรากตอกเสาเข็ม หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ ตรวจสอบปั้นจั่นตอกเสาเข็มก่อนนำมาใช้งานก็อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ หรือพนักงานไม่สวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังที่เกิดจากการตอกเสาเข็ม อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อหูได้ หากได้รับเป็นเวลานาน หรือได้รับเสียงในระดับที่เกินจากมาตรฐานกำหนด นอกจากอันตรายที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการทำงานแล้ว ในส่วนของลักษณะเฉพาะของของก่อสร้างนั้นก็เป็นส่วนที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรประสบ อันตรายหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ เช่น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งคนงาน ส่วนใหญ่จะมีความรู้ในระดับที่ไม่สูงมากนัก อาจส่งผลกระทบในเรื่องของการ

สื่อสารให้พนักงานเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยได้ยาก เมื่อพนักงานไม่เข้าใจดีพออาจทำให้พนักงานขาดความระมัดระวังหรือขาดความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง

1.4 ลักษณะของอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง

ลักษณะอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง มีหลายลักษณะด้วยกัน โดยทั่วไปสามารถแยกออกได้เป็น 11 ลักษณะ ตามที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2554) ได้จัดไว้ มีดังต่อไปนี้

1.4.1 การตกจากที่สูง เป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้บ่อยในงานก่อสร้าง เนื่องจากงานก่อสร้างโดยทั่วไปมักมีลักษณะของการทำงานบนที่สูง และการการประสพอุบัติเหตุประเภทนี้มักมีความรุนแรงถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต เช่น ตกจากนั่งร้าน ตกจากปล่องลิฟต์หรือช่องเปิดต่างๆ ตกจากการปีนเครื่องตอกเสาเข็มหรือปั้นจั่นห้อยสูง เป็นต้น

1.4.2 หกล้ม ลื่นล้ม มักเกิดจากความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพการทำงาน มีสิ่งกีดขวางทางเดิน เป็นต้น

1.4.3 อาคารหรือสิ่งก่อสร้างพังทลาย มักเกิดจากการออกแบบ โครงสร้างชั่วคราวไม่ถูกต้องหรือใช้งานเกินพิกัดบรรทุก เช่น การพังทลายของค้ำยันหรือกำแพงกันดินในงานขุดดินหรืองานไถ่ดิน การพังทลายของนั่งร้าน เป็นต้น

1.4.4 วัตถุหรือสิ่งของหล่นทับหรือตกใส่ มักเกิดจากการวางหรือมัดวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ไม่แน่นหนาในการขนย้าย เช่น ของตกจากการขนย้ายโดยใช้ปั้นจั่นห้อยสูง เป็นต้น

1.4.5 วัตถุหรือสิ่งของกระแทกหรือชน หนีบหรือดิ่ง ตัดหรือบาด ส่วนใหญ่เกิดจากความผิดพลาดในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร เช่น การใช้งานผิดวัตถุประสงค์ เครื่องมือหรือเครื่องจักรชำรุด ขาดความระมัดระวังในการใช้งาน เป็นต้น

1.4.6 อุบัติเหตุจากยานพาหนะ ส่วนใหญ่มักเกิดจากเครื่องจักรกลในงานก่อสร้าง เช่น เกิดการพลิกคว่ำ ความขัดข้องของเครื่องจักร เป็นต้น

1.4.7 ผลจากความร้อนหรือสัมผัสของร้อน เช่น ประกายไฟจากงานเชื่อม งานตัด เป็นต้น

1.4.8 ไฟฟ้าช็อตหรือไฟไหม้ เช่น การใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าผิดวิธี อุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุด เป็นต้น

1.4.9 วัตถุหรือสิ่งของกระเด็นเข้าตา เช่น การไม่สวมหน้ากากขณะเชื่อมโลหะ ไม่สวมแว่นขณะทำงานขัดงานแต่งโลหะ

1.4.10 สัมผัสสิ่งมีพิษหรือสารเคมี เช่น การไม่สวมรองเท้ายางขณะเทคอนกรีต ไม่สวมถุงมือขณะทำงาน เป็นต้น

1.4.11 วัตถุหรือสิ่งของระเบิด เช่น การระเบิดของอุปกรณ์บางประเภท การระเบิดของวัตถุระเบิด ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้อยู่ใกล้ เป็นต้น

1.5 การแบ่งขนาดสถานประกอบกิจการตามจำนวนลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2555) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งขนาดของสถานประกอบกิจการตามจำนวนลูกจ้าง

ลำดับ	ขนาดสถานประกอบกิจการ
1	1-4
2	5-9
3	10-19
4	20-49
5	50-99
6	100-299
7	300-499
8	500-999
9	1000 ขึ้นไป

1.6 กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง

งานก่อสร้างโดยทั่วไปจะประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 4 กลุ่มใหญ่ๆดังนี้

1. 6.1 กลุ่มเจ้าของโครงการ คือ กลุ่มผู้ลงทุนเพื่อให้ได้เป็นเจ้าของสิ่งก่อสร้าง นั้นๆ ประกอบด้วยเจ้าของโครงการ 2 ประเภท คือ

ก. เจ้าของโครงการภาครัฐ เช่น กรมโยธาธิการต้องการสร้างสะพาน กรมชลประทานต้องการสร้างเขื่อน กรมทางหลวงต้องการสร้างถนน การทางพิเศษต้องการสร้างทางด่วน เป็นต้น

ข. เจ้าของโครงการภาคเอกชน ประกอบด้วยโครงการขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ เช่น บ้านพักอาศัย อาคารชุด ศูนย์การค้า โรงงานอุตสาหกรรม และอาคารสูงอื่นๆ

1.6.2 กลุ่มที่ปรึกษาโครงการ หรือกลุ่มจัดการงานก่อสร้าง คือ กลุ่มที่ช่วยให้คำปรึกษาและรับภาระงานจากกลุ่มเจ้าของโครงการทำหน้าที่ประสานงานกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยอาจเริ่มจากการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การจัดหาแหล่งทุน ดำเนินการ การจัดหาผู้ออกแบบโครงการ การจัดหาผู้ก่อสร้าง (ผู้รับเหมา) การควบคุมค่าใช้จ่ายของโครงการ การควบคุมคุณภาพของงาน การแก้ปัญหาระหว่างการก่อสร้าง ตลอดจนการหาวิธีลดค่าใช้จ่ายในการก่อสร้าง จะเห็นว่ากลุ่มที่ปรึกษาโครงการ ก็คือ ผู้ดูแลผลประโยชน์ของกลุ่มเจ้าของโครงการนั่นเอง

1.6.3 กลุ่มผู้ออกแบบ คือ กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานตามความต้องการของเจ้าของโครงการในด้านการออกแบบ สิ่งก่อสร้างทั้งด้านรูปทรง ประโยชน์ใช้สอยและความปลอดภัย มั่นคงแข็งแรง เมื่อถึงขั้นตอนลงมือทำงานก่อสร้างจริงกลุ่มผู้ออกแบบก็ยังมีบทบาทอยู่ในงานร่วมกับกลุ่มที่ปรึกษาโครงการด้วย(กลุ่มที่ปรึกษาโครงการอาจรวมกันอยู่กลุ่มเดียวกับกลุ่มผู้ออกแบบก็ได้ ดังที่เราจะเห็นได้จากบริษัทที่ปรึกษาโครงการ บางบริษัทก็รับทำงานออกแบบอยู่ด้วย

1.6.4 กลุ่มผู้ก่อสร้าง คือ กลุ่มผู้รับเหมาก่อสร้าง แยกได้เป็น 3 ประเภท คือ

ก. ผู้รับเหมาใหญ่ (GENERAL CONTRACTOR) คือ ผู้รับเหมาซึ่งรับทำงานส่วนใหญ่ หรืองานทั้งหมดของโครงการโดยรับงานมาจากเจ้าของโครงการบางครั้งก็เรียกว่า

ผู้รับจ้าง หรือผู้รับเหมาขั้นต้น หรือ ผู้รับเหมาหลัก และทำสัญญาโดยตรงกับเจ้าของโครงการ หรือผู้ว่าจ้าง

ข. ผู้รับเหมาช่วง (SUB CONTRACTOR) คือ ผู้รับเหมาซึ่งรับงานบางส่วนโดยตรงจากเจ้าของโครงการ หรือรับงานบางส่วนจากผู้รับเหมาขั้นต้น ซึ่งอาจรับเหมาเฉพาะค่าแรงหรือรับทั้งค่าแรงและค่าวัสดุก็ได้

ค. ผู้รับเหมาย่อย (SUB NOMINATED CONTRACTOR) คือ ผู้รับเหมา ซึ่งรับงานบางส่วนโดยตรงจากเจ้าของโครงการ ซึ่งงานนั้นอาจเป็นงานที่ต้องการ ผู้ชำนาญเฉพาะงาน เช่น งานระบบต่างๆ ได้แก่ งานสุขาภิบาล งานไฟฟ้า งานปรับอากาศ หรืองานพิเศษอื่นๆ เช่น งานโครงสร้างใต้ดิน เป็นต้น ผู้รับเหมาย่อยจะทำสัญญาโดยตรงกับเจ้าของโครงการ เช่นเดียวกับผู้รับเหมาใหญ่

2. สาเหตุและทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ

การเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอย่างประเมินค่ามิได้ ปัจจุบันความสูญเสียในงานก่อสร้างมีความรุนแรงมากเพิ่มขึ้นทุกวัน อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ในการป้องกันอุบัติเหตุในงานก่อสร้างนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินที่ต้องสูญเสียไป ซึ่งถ้าเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาแล้วจะทำให้มีผลกระทบหลายๆ ด้าน เป็นต้นว่า ทำให้งานก่อสร้างล่าช้า ขาดแคลนคนงาน เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สูญเสียอวัยวะ บั่นทอนขวัญและกำลังใจของคนงานเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ผู้ที่เจอเหตุการณ์จากอุบัติเหตุเหล่านี้ยังเป็นภาระของสังคมของครอบครัวที่ต้องการเลี้ยงดูต้องทนทุกข์ทรมานและดำรงชีวิตไปด้วยความหดหู่ ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การที่จะหาวิธีการป้องกันอุบัติเหตุให้ได้ผลดีที่สุดจำเป็นต้องหาสาเหตุที่แท้จริงในการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อให้ เป็นการป้องกันที่ถูกต้อง ตรงจุดและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด ดังผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ โดยได้รวบรวมหลายทฤษฎีที่ได้มีการศึกษาไว้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

2.1 สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ (วิจิตร,2536) ได้แบ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในทางระบาดวิทยาออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1. สาเหตุเกิดจากคน การเกิดอุบัติเหตุมักเกิดจากความผิดพลาดหรือความบกพร่องของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีปัจจัยหลายประการ คือ

ก. บุคลิกภาพของผู้ใช้แรงงาน มีอยู่ 2 ประเภท ประเภทแรก เรียกว่า บุคลิกภาพทางบวก ได้แก่ บุคคลที่ชอบทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่เสมอ ผู้ใช้แรงงานประเภทนี้มักจะไม่มีเกิดอุบัติเหตุ ในทางตรงกันข้ามผู้ใช้แรงงานบางประเภทชอบทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับพวกแรก ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีบุคลิกภาพทางลบ

ข. ความจำกัดของร่างกาย อุบัติภัยจำนวนมากเกิดเพราะผู้ใช้แรงงานบางคน พยายามจะทำงานเกินขอบขีดความสามารถของตนเอง อาจจะเนื่องจากสุขภาพหรือความจำกัดของร่างกายของตนเอง เช่น คนพิการแต่อยากขับรถ เด็กอยากขับจักรยานของผู้ใหญ่

ค. นิสัย ผู้ที่มีนิสัยเหมาะสมกับงาน และเลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองจะไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือคนบางคนมีความจำเป็นต้องปรับนิสัยของตนเองให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงสามารถทำงานนั้นได้ปลอดภัย แต่บางคนมีนิสัยชอบเสี่ยงภัย

ง. ทักษะงานบางอย่างผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะจึงจะสามารถหลีกเลี่ยงการบาดเจ็บได้ เช่น การใช้ค้อนตีตะปูจะต้องมีทักษะจึงจะสามารถตีตะปูได้เร็วและมือที่จับตะปูไม่บาดเจ็บ เป็นต้น

จ. ความรู้การป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องมีอย่างยั้งที่จะต้องมีความรู้เรื่องงานของตนเป็นอย่างดีจะทำให้ผู้ใช้แรงงานหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุได้

2.1.2 สาเหตุเกิดจากสภาวะแวดล้อมอุบัติเหตุอาจเกิดจากสภาวะแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมประมาณร้อยละ 15 - 20 ของจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งหมดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผิดพลาดของสภาวะแวดล้อมได้แก่

ก. เครื่องมือหรือเครื่องจักร เช่น เครื่องมือ หรือเครื่องจักรที่ขาดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ อาจจะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับบาดเจ็บได้ หินเจียร์ หรือ เครื่องตัดไฟเบอร์ ไม่มีการ์ดป้องกันอาจทำให้ผู้ใช้ประสบอันตรายได้เมื่อใบเจียร์ หรือใบไฟเบอร์แตก เป็นต้น

ข. สภาวะต่างๆเป็นการปรับปรุงด้านวิศวกรรมการก่อสร้างจะเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้แรงงานสภาวะอากาศจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูงขึ้นด้วย

รุ่งรัตน์ (2536) ได้กล่าวว่าการเกิดอุบัติเหตุขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ร่วมกับสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยหรืออาจเกิดจากอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งการพิจารณาว่าเกิดจากสาเหตุใดนั้นจะต้องรู้ว่าเหตุใดจึงเกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยนั้นก่อน อาจกล่าวได้ว่าจะต้องมีสาเหตุมาก่อนที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นสาเหตุโดยตรง การกระทำที่ไม่ปลอดภัยอันเนื่องมาจากบุคคลเรียกว่าปัจจัยตัวบุคคลสรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆคือกลุ่มที่เป็นสาเหตุโดยตรงและกลุ่มที่เป็นสาเหตุพื้นฐานหรือสาเหตุสนับสนุน

1. สาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

1.1 การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย หรือการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เช่น การถูกเครื่องจักรมีคมโดยไม่ได้ระมัดระวัง ความเร็วของเครื่องจักรขณะทำงานที่ทำให้เกิดตาพร่า ทำงานเสี่ยงอันตรายโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันการงานโดยใช้เครื่องมือไม่ถูกวิธี และการแต่งกายไม่รัดกุม การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น ไม่สวมใส่เข็มขัดนิรภัยเมื่อต้องทำงานบนที่สูงเกิน 2 เมตร เป็นต้น

1.2 สภาวะที่ไม่ปลอดภัย หรือ สภาวะการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เช่น เครื่องจักรชำรุดขาดการดูแลรักษา การจัดเครื่องจักรอย่างไม่เป็นระบบ ขาดการป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องจักร อุปกรณ์ คนงานปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ไม่ปลอดภัยซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

2. สาเหตุทางพื้นฐานหรือเหตุสนับสนุนที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

2.1 ขาดระบบการบริหารความปลอดภัย เช่น ขาดการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ขาดการจัดระเบียบและควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ขาดการตรวจสอบการทำงาน และขาดการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ฯลฯ

2.2 สาเหตุทางกายภาพของบุคคล ได้แก่ ความเมื่อยล้า พักผ่อนไม่เพียงพอสายตาไม่ดี และเจ็บป่วยขณะทำงาน ฯลฯ

2.3 สาเหตุจากลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ ความเครียด ขาดความรับผิดชอบประมาท สะเพร่า ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่จนเกิดอุบัติเหตุ ฯลฯ

2.4 สาเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม หรือเอื้ออำนวยให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น อากาศร้อน เสียงดัง หรือขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นมีผลเนื่องมาจาก

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพร่างกายและจิตใจการได้รับการฝึกอบรม ระดับความรู้ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น เครื่องจักรชำรุด แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศร้อน เสียงดัง หรือขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุ

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานนั้น มีแนวคิดหรือทฤษฎีต่างๆที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายหรือเป็นเป็นสมมุติฐานในการเกิดอุบัติเหตุ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตราย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางในการป้องกันแก้ไขการเกิดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตรายจากการทำงานมีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีโดมิโนของอุบัติเหตุ

ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ของการเกิดอุบัติเหตุ สามารถเชื่อมโยงได้กับปรัชญาความปลอดภัยของ H.W. Heinrich เกี่ยวกับสาเหตุของอุบัติเหตุได้ ทฤษฎีโดมิโนกล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเทียบได้เหมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้ตัวโดมิโนไปล้มตามกันไปด้วย ตัวโดมิโนทั้งห้าตัว ได้แก่

ก. บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) ได้แก่ ความสะเพร่าหรือความเลินเล่อ ความตระหนี่ ความเห็นแก่ตัว ความดื้อรั้น ความชอบเสี่ยงอันตราย ความตกใจง่าย หรือนิสัยเสี่ยงอื่นๆ ซึ่งเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์

และเป็นธรรมชาติโดยพื้นฐานของคนแต่ละคน และลักษณะนิสัยที่แสดงออกมายังขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลนั้นด้วย บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม จะเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดขั้นตอนลำดับที่

ข. ความผิดปกติของตัวบุคคล (Fault of Person) ได้แก่ การขาดความรอบคอบในการทำงาน โมโหง่าย หงุดหงิด ตื่นเต้นง่าย อารมณ์รุนแรง เพิกเฉยต่อข้อบังคับหรือละเลยต่อการกระทำที่ไม่ปลอดภัย เป็นต้น ความผิดปกติของบุคคลจะส่งผลกระทบให้เกิดขั้นตอนลำดับที่ 3 คือการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย

ค. การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act and Unsafe Condition)

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น การเล่นหยอกล้อกันในขณะทำงาน
2. การทำงานไม่ถูกวิธี การถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ปฏิบัติงานในบริเวณที่ห้ามปฏิบัติ ซ่อมแซมเครื่องจักรเองโดยไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงานในขณะที่มีอาการเมเมา ใช้เครื่องมือเครื่องจักรโดยไม่ใช่น้ำที่ตน เป็นต้น
3. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เช่นสถานที่ทำงานที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ มีเสียงดัง มีความร้อนสูง มีสารเคมีฟุ้งกระจาย หรือสถานที่ทำงานที่ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร เป็นต้น สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

ง. อุบัติเหตุ (Accident) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เช่น การตกจากที่สูง สลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ เป็นต้น โดยการเกิดอุบัติเหตุนั้นมีสาเหตุสำคัญอยู่ 3 ประการดังนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Cause) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจำนวนสูงที่สุดถึง 88 เปอร์เซ็นต์ เช่น มีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน มีความประมาท ทำงานไม่ถูกต้อง

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

3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา (Act of God) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุเพียง 2 เปอร์เซ็นต์ เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุม เช่นการเกิดพายุ น้ำท่วม ไฟป่า

จ. การบาดเจ็บ (Injury) ได้แก่การบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ หรือถึงแก่ความตาย เป็นต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลโดยตรงมาจากการเกิดอุบัติเหตุทั้งสิ้น

การป้องกันการเกิดอันตรายตามแนวคิดของเฮนริช คือ การตัดขั้นตอน เริ่มต้น ออกเสียก่อน แล้วปัญหาการเกิดอันตรายก็จะไม่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาทุกขั้นตอนแล้ว พบว่าขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) และขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) เป็นขั้นตอนที่แก้ไขได้ยากและใช้เวลานานมาก แต่ขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นขั้นตอนที่แก้ไขได้ง่ายกว่าถ้ามีการจัดการควบคุมที่ดีพอและได้ปฏิบัติอย่างจริงจังจนถือเป็นหลักปฏิบัติโดยทั่วไป



แนวทางป้องกัน

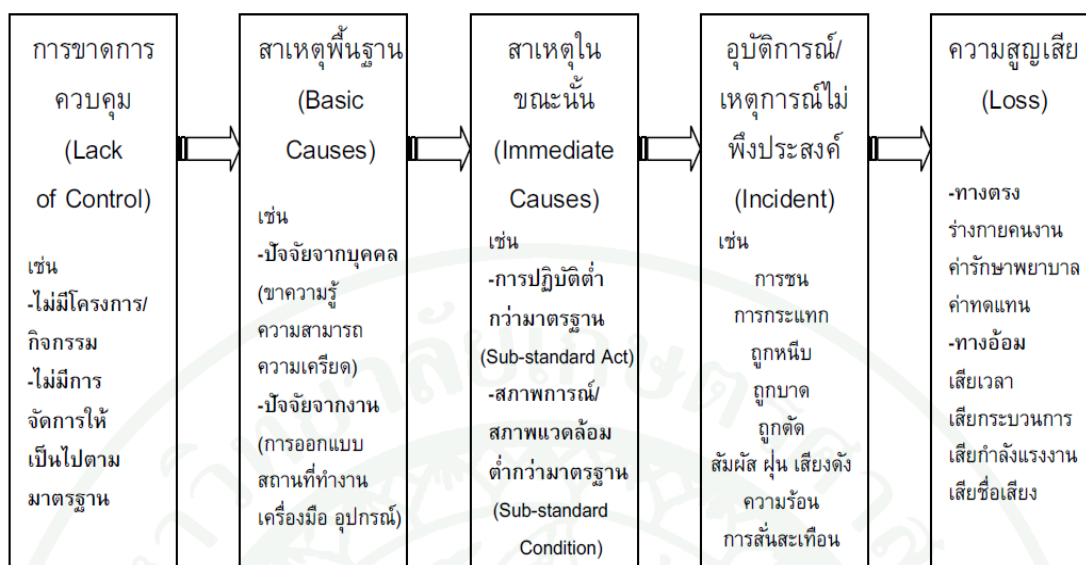


ภาพที่ 1 ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุตามหลักทฤษฎีโดมิโน

ที่มา: Heinrich (1959)

2.2.2 โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย (Loss Causation Model)

Bird and Germain (1985) ได้เสนอโมเดล สาเหตุของการสูญเสียขึ้นมาแบบจำลองจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับทฤษฎีโดมิโนของเฮนริช ทั้งนี้ เนื่องมาจากคนส่วนใหญ่คุ้นเคยกับทฤษฎีโดมิโนของเฮนริช จึงนำแนวคิดของเขามาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โมเดลของเบิร์ด และเกอร์เมน แตกต่างกับทฤษฎีโดมิโนของเฮนริชที่โมเดลของ เบิร์ดและเกอร์เมนมีลูกศรหลายอัน ซึ่งมีความหมายว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ไม่ได้มาจากสาเหตุเดียว พวกเขาใช้คำว่าปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Act or Practice) แทนคำว่ากระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) และใช้คำว่าสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Condition) แทนคำว่าสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย คือจะใช้คำที่เน้นผลในทางปฏิบัติ เพราะเมื่อถามถึงสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานจะทำให้มองเห็นว่ามาตรฐานที่ถูกต้องนั้นเป็นอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร



ภาพที่ 2 โมเดลสาเหตุของการสูญเสีย (Loss Causation Model)

ที่มา: Bird and Germain (1985)

โมเดลสาเหตุของการสูญเสียอธิบายผลหรือความสูญเสีย (Loss) ในด้านคนทรัพย์สิน และกระบวนการผลิต ว่าเป็นผลมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น (Incident) โดยเกินขีดจำกัดความต้านทาน (Threshold Limit) ของพลังงานหรือสสาร ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุในขณะนั้น (Immediate Cause) ได้แก่ การกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Act) เช่น การใช้เครื่องมือผิดประเภทหรือไม่ถูกวิธี ฯลฯ และสภาพการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (Sub Standard Condition) เช่น ไม่มีระบบสัญญาณเตือนภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้มาตรฐาน สาเหตุเหล่านี้เป็นเพียงอาการที่ปรากฏ (Basic Cause) นั้นเกิดมาจาก ปัจจัยจากคน (Personal Factor) เช่น ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ในเครื่องมือที่ใช้ ขาดความชำนาญ ปัจจัยจากงาน (Job Factor) เช่น ไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่มีการบำรุงรักษาไม่มีการตรวจสอบดูแล สาเหตุพื้นฐานเหล่านี้เกิดจากการขาดการควบคุมที่ดี (Lack of Control) อันได้แก่ ไม่มีระบบในการป้องกันควบคุม หรือมีไม่เพียงพอ (Inadequate Program) หรือมีระบบอยู่แต่ไม่ได้มาตรฐาน หรือมีมาตรฐานไม่เพียงพอ (Inadequate Standard) หรือมีระบบที่มีมาตรฐานแต่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือปฏิบัติไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Inadequate Compliance) เช่น ไม่มีหลักสูตรอบรมผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยอันตราย หรือมีหลักสูตรแต่ไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ เช่น จำนวนครั้งของการอบรม ประสิทธิภาพของการอบรม การประเมินผล การอบรมที่เชื่อถือได้ หรือมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือปฏิบัติยังไม่

เพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยการควบคุมการสูญเสียและการเกิดอุบัติเหตุ สามารถควบคุมได้ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การควบคุมก่อนการสัมผัสอุบัติเหตุ (Pre-Contacy Control) ได้แก่ การสร้างการพัฒนา และการนำหลักสูตร ต่างๆ มาใช้ในการป้องกันความเสี่ยงหรือความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้น และกำหนดแผนการดำเนินงานในการลดความสูญเสียก่อนที่จะมีการสัมผัสกับอุบัติเหตุ
2. การควบคุมขณะสัมผัสกับอุบัติเหตุ (Contact Control) คือการควบคุมให้มีการสัมผัสน้อยที่สุด เพื่อที่จะทำให้อันตรายที่จะเกิดขึ้นบนแหล่งได้
3. การควบคุมหลังการสัมผัสกับอุบัติเหตุ (Post Contact Control) เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นแล้ว การควบคุมหลังการสัมผัสจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดหรือช่วยควบคุมความสูญเสียให้เกิดขึ้นน้อยลงมากที่สุด เช่น การปฐมพยาบาล การควบคุมเพลิงไหม้ การซ่อมแซมเครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น

2.2.3 ทฤษฎีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ (Accident – Proneness Theories)

มีนักวิทยาศาสตร์หลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ Marbe (1926) ศึกษาพบว่า บุคคลที่เคยเกิดอุบัติเหตุมาแล้ว 1 ครั้ง จะมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุได้อีกมากกว่าบุคคลที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ และเขายังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่าปัจจัยบางอย่างของบุคลิภาพทำให้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุด้วย เช่น ในปี 1945 ดันบาร์พบว่าแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุของบุคคลสามารถอธิบายได้ด้วยความรู้สึกหรือแรงกระตุ้นที่มีต่อการผจญภัยหรือความตื่นเต้น Moinos (1998)

Shaw and Sichel (1971) ได้รวบรวมลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

ลักษณะของผู้ที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง	ลักษณะของผู้ที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่ำ
1. ผู้ที่บกพร่องทางจิตใจ เป็นโรคจิต โรคประสาท	1. ผู้ที่ควบคุมตนเองได้ดี มีวุฒิภาวะและมีสุขภาพดี
2. ผู้ที่ไม่ฉลาด ขาดสมาธิ ไม่รู้จักสังเกต	2. ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีและมีความรับผิดชอบ
3. ผู้ที่ขาดความมีระเบียบวินัย	3. ผู้ที่ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ก้าวร้าวมากเกินไป
4. ผู้ที่ปรับตัวได้ยาก หรือปรับตัวไม่ได้	4. ผู้ที่สามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้
5. ผู้ที่มีอารมณ์หวนไหวไม่มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ยาก มีอารมณ์ฉุนเฉียว	5. ผู้ที่เรียนรู้ได้เร็ว โดยเฉพาะจากประสบการณ์และการทำผิดพลาด
6. ผู้ที่ขอปรึกษา ไม่มีความพึงพอใจ	6. ผู้ที่มีความเป็นมิตร ร่าเริง และรู้จักการยอมรับ
7. ผู้ที่ขาดความอดทน ถูกครอบงำและถูกข่มขู่ได้ง่าย	7. ผู้ที่รู้จักตนเอง และรู้จักระมัดระวัง
8. ผู้ที่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน	
9. ผู้ที่มีความเชื่อโบราณ ไม่มีเหตุผล	
10. ผู้ที่ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมกับวัย ขาดวุฒิภาวะ	
11. ผู้ที่ไม่รู้จักช่วยตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ	
12. ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเกินไป	
13. ผู้ที่ชอบการแข่งขันมาก	
14. ผู้ที่มีทัศนคติต่อต้านสังคม หรือมีแนวโน้มที่จะก่ออาชญากรรม	

ที่มา: Shaw and Sichel (1971)

Miner (1992) อธิบายถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุสูงไว้ 5 บุคลิกภาพดังนี้

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)

Suchman (1970) ได้ศึกษาแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุกับประเภทของบุคคลที่แบ่งเป็น ประเภทเอ็กซ์ (Type X) และประเภทวาย (Type Y) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 3 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. ผู้ที่ระงับอารมณ์ความรู้สึกเกลียดชังได้ยาก
7. ผู้ที่นึกถึงบุคคลอื่น	7. ผู้ที่นึกถึงแต่ตัวเองเป็นหลัก

ที่มา: Suchman (1970)

Geller (2006) อธิบายเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไว้ในบทความเรื่อง “จิตวิทยาความปลอดภัย” ไว้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตราย และเกิดการบาดเจ็บอย่างไม่ตั้งใจเพิ่มมากขึ้น เขาอธิบายว่าลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบีมีความเกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บและการป้องกันการบาดเจ็บของบุคคล

บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ชอบการแข่งขันอย่างมาก รีบเร่งอยู่เสมอ มีความอดทนต่ำ ทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ชอบคิดล่วงหน้า เป็นคนที่ทำอะไรรวดเร็ว ไม่ค่อยสนใจสิ่งรอบตัว ทะเยอทะยาน ชอบที่จะทำงานให้เสร็จ มีความก้าวร้าว

บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ไม่ชอบแข่งขัน ไม่เคยรู้สึกที่ตัวเองต้องรีบเร่ง ทำงานทีละอย่าง ทำงานช้า ไม่กระตือรือร้น สนใจสิ่งรอบตัว ไม่ทะเยอทะยาน เป็นคนสบายๆ มีความสามารถในการคิดพิจารณา มีความรอบคอบ

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีแนวโน้มที่จะได้รับการบาดเจ็บหรือได้รับบาดเจ็บอย่างไม่ตั้งใจมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

ลักษณะของบุคลิกภาพที่มีแนวโน้มที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงความสำคัญกับการสรรหาพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานด้วย

ทฤษฎีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ (Accident-proneness Theories) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ความสำคัญกับลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก ทฤษฎีนี้จะแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุก็จะมีแตกต่างกัน ทฤษฎีต่างๆ ดังที่กล่าวมาจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ว่า บุคลิกภาพของบุคลากรของงานก่อสร้าง จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานเองด้วยว่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ซึ่งบุคลิกภาพของพนักงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สามารถบอกถึงแนวโน้มพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้

2.2.4 การสูญเสียเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุ (Accident Loss)

การสูญเสียค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ (1970) คือ

1. ค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียทางตรง (Direct Costs) คือ การสูญเสียที่สามารถคิดคำนวณค่าใช้จ่ายออกมาเป็นรูปตัวเงินได้ ได้แก่ การสูญเสียที่คิดเป็นเงินที่นายจ้างหรือรัฐบาลต้องจ่ายโดยตรงเช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนที่ต้องจ่ายโดยรัฐหรือโรงงาน ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ ฯลฯ และการสูญเสียที่คิดเป็นเงินของผู้ที่ได้รับอุบัติเหตุ คือ การสูญเสียเงินค่าจ้างค่าล่วงเวลาตามปกติของการทำงานของพนักงาน

2. ค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียทางอ้อม (Indirect Costs or Hidden Costs) คือ การสูญเสียที่คนส่วนใหญ่มักจะมองข้ามไปหรือไม่ค่อยได้คิดว่าเป็นการสูญเสีย เป็นลักษณะการสูญเสียที่แฝงอยู่ไม่ปรากฏเด่นชัด เช่น สูญเสียพนักงานที่ดี สูญเสียเวลาของลูกจ้างคนอื่นๆ ที่หยุดทำงานในขณะที่เกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากความอยากรู้อยากเห็นจึงเข้าไปมุงดู ชักถามเหตุการณ์ ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ หรือนำผู้ป่วยไปส่งโรงพยาบาล และยังสูญเสียเวลาของหัวหน้าคนงาน ผู้บริหารที่จะต้องสอบสวนสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ต้องมีการจัดเตรียมคนงานใหม่มาทดแทนเพื่อที่จะทำงานไม่หยุดชะงัก ค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการของลูกจ้างเพิ่มขึ้น คนงานเสียขวัญเกิดความกลัว ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีกับองค์กร เป็นต้น

ความสูญเสียที่เกิดมาจากการเกิดอุบัติเหตุที่กล่าวมานั้น พบว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียทางอ้อมจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียทางอ้อมจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียทางตรงถึง 3 - 10 เท่า

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ตรงกับศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า “Personality” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งหมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาเล่นละคร หรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณ เพื่อที่จะแสดงตามบทบาทกำหนด การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นเรื่องที่น่าสนใจ

มาก และเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางและลึกซึ้ง ฉะนั้น จึงเป็นการยากที่จะศึกษาถึงบุคลิกภาพได้ครบถ้วนและครอบคลุมทุกอย่าง นักจิตวิทยาตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันจึงต้องเลือกศึกษาถึงบุคลิกภาพด้านใดด้านหนึ่งตามความสนใจของตนเอง บางท่านก็เน้นหนักในเรื่องแรงจูงใจ บางท่านก็เน้นหนักในเรื่องการรับรู้ บางท่านก็เน้นหนักในการแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนั้น จึงมีนักจิตวิทยาให้คำจำกัดความเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้มากมาย ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดพื้นฐานของแต่ละคนทั้งต่างประเทศและในประเทศ

Allport (1961) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน ทั้งที่เป็นลักษณะภายในและภายนอก เช่น กิริยาท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และทักษะต่างๆที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

Eysenck (1947) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคคลที่มีพฤติกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่ว่าบุคคลที่มีพันธุกรรมที่แตกต่างกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันก็อาจจะทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

Cattell (1970) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า สิ่งที่ช่วยในการทำนายหรือกำหนดพฤติกรรมของบุคคลว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดหรือในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การกระทำที่แสดงออกมาจึงมีสาเหตุมาจากลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสำคัญ

Perwin (1989) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า ลักษณะที่โดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเป็นนิสัยถาวร ลักษณะนิสัยที่แสดงออกมาจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้นว่าเป็นเช่นไร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าสภาพนิสัยจำเพาะคน

ศรีเรือน (2536) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว

ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่างๆของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วนต่างๆจากกันโดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพ ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีผลกระทบต่อกันเป็นประจักษ์ชัด บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอม และประสมประสานด้วย พันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตรธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใดๆเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และ สิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางวัตรธรรม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล มีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยแท้จริง บางส่วนบุคลิกภาพถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังอำพราง โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ชาติ ทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็น ลักษณะที่เรียกกันว่าเฉพาะตัว

สรุปว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลโดยเป็นลักษณะเฉพาะตัวในด้านต่างๆ ทั้งส่วนที่เป็นพฤติกรรมภายในและ พฤติกรรมภายนอก ที่แต่ละส่วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางวัตรธรรม และบุคลิกภาพยังเป็นสิ่งที่ช่วยทำนายได้ว่าบุคคล จะมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ในวงการจิตวิทยา การศึกษาบุคลิกภาพ คือ การศึกษาความคงที่ ความซับซ้อน ความหลากหลายและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล แต่เนื่องจากความซับซ้อนและหลากหลายของบุคลิกภาพนี้ ในการศึกษาจึงมีผู้ที่พยายามอธิบายด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่าง กันออกไป ทฤษฎีบุคลิกภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ทฤษฎีคือ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) 2) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) 3) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) 4) ทฤษฎีเทรท (Trait Theory) 5) ทฤษฎีเชิงรู้คิด (Cognitive Theory) ทฤษฎีต่างๆ มีพื้นฐานแนวคิดและหลักการสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้จะมุ่งเน้นศึกษา ทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีเทรทมาใช้ในการศึกษาโดยศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพตามแนวคิด ที่เรียกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

3.2.1 ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory)

หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีเทรท คือ การจำแนกบุคคลตามแนวโน้มของลักษณะ นิสัยและวิธีการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ โดยแต่ละบุคคลจะแสดงออกแตกต่างกัน ใน

สถานการณ์ที่ต่างกัน ลักษณะเด่นของทฤษฎีเทรท ประการแรกคือ ความคงที่บุคคลจะมีคุณลักษณะโดดเด่นหลายๆ อย่างภายในตัว และจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ กัน ถ้าเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด เราจะสามารถทำนายพฤติกรรมของเขาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ประการที่สอง คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าแต่ละคนประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว ไม่มีใครเหมือนใคร แนวคิดร่วมกันของนักจิตวิทยา กลุ่มนี้คือ การค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคล เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น นักจิตวิทยาเชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลถูกกำหนดจากเทรท ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชิน เทรทมีมากมายหลายประการ ไม่มีเทรทใดตายตัวในแต่ละบุคคล บุคคลจะแสดงลักษณะเทรทใดๆ โดดเด่นออกมานั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทางสังคมในขณะนั้น ออลพอร์ท อธิบายว่า เทรทของบุคคลมี 3 ประเภท คือ

1. Cardinal Traits คือ Trait ที่โดดเด่นในตัวบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่ง มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลเกือบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนไม่สามารถซ่อนเร้นได้ เป็นอุปนิสัยที่มากำหนดอารมณ์ ความรู้สึก และชี้นำวิถีทางชีวิต ควบคุมแรงจูงใจต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดพลังในการแสดงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล เช่น สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงมีความกล้าหาญ เป็นอุปนิสัยที่โดดเด่นที่มีอยู่ในพระองค์ จนเป็นที่ประจักษ์โดยทั่วไป เป็นต้น อุปนิสัยสำคัญนี้ อาจไม่ปรากฏกับทุกๆ คนก็ได้ แต่ถ้าผู้ใดมีอุปนิสัยสำคัญเพียงลักษณะเดียวที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้น ก็จะกลายเป็นบุคลิกภาพอ้างอิง (Reference Personality) ที่มักจะใช้เรียกผู้อื่นที่มีลักษณะเหมือนเขา เช่น ผู้ชายที่เจ้าชู้ว่าเป็นขุนแผน เป็นต้น
2. Central Traits เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลมากบ้างน้อยบ้าง เป็นลักษณะที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ความรักพวกพ้อง ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นต้น
3. Secondary Traits เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคลเป็นทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้สถานการณ์ต่างๆ ออลพอร์ท เน้นความเป็นเอกัตบุคคลโดยเชื่อว่าแม้ว่าบุคคลจะมี เทรทเหมือนกัน แต่การแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ และระดับความรุนแรงจะแตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Trait Theory) เพื่อจำแนกบุคคลตามแนวโน้มของลักษณะนิสัย ในสภาพแวดล้อมที่เป็นลักษณะงานก่อสร้าง โดยใช้แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

3.2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five-Factor Model)

องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักเกิดด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญร่วมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุดคือการพัฒนาของคอสตาและแมคเคอร์ วัลภา (2542) มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.2.2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึงเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล เป็นคนโกรธง่าย ความท้อแท้ การคำนึงถึงแต่ตนเอง การมีความกระตือรือร้นแรงและมีอารมณ์เปราะบาง

ก. มีความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึงบุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัวมีแนวโน้มที่จะวิตกกังวลถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว

ข. โกรธง่าย (Anger) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธและภาวะที่เกี่ยวข้องเช่นความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

ค. ความท้อแท้ (Discouragement) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิดเสร้านี้น หวังและว่าเหวเป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

ง. การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอายรู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อมไว้ต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเองและมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อยเป็นลักษณะที่รู้สึกอายหรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

จ. การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) หมายถึงการไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้นและความต้องการของตนเอง

ฉ. อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึงความอ่อนแอต่อความเครียดไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเป็นคนสิ้นหวังสิ้นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

มีการอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Resilient) คือ เป็นผู้ที่มีระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่ และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีระดับความยืดหยุ่นมากกว่าจะมีความกังวลต่อสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมรอบกายเพียงเล็กน้อย หากมีความรู้สึกกังวลใจมากสิ่งเร้าที่ได้รับจะต้องมีปริมาณมากพอ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงินและวิศวกร

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

3.2.2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงการเป็นผู้มีความอบอุ่น ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นการแสดงออกแบบตรงไปตรงมาการชอบมีกิจกรรมชอบแสวงหาความตื่นเต้นการมีอารมณ์ด้านบวก

ก. การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึงการเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

ข. ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึงความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

ค. การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness) หมายถึงผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

ง. การชอบมีกิจกรรม (Activity) หมายถึงผู้ที่มีความว่องไวตื่นตัวมีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

จ. ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) หมายถึงผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

ฉ. การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) หมายถึงผู้ที่มีความสุขสนุกสนานมีความสุขมีความหวังและมองโลกในแง่ดี

มีการอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มักมีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คือ เป็นผู้ที่จะมีแนวโน้มชอบความเป็นอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบที่จะทำอะไรด้วยตัวคนเดียวมากกว่าทำกับกลุ่มคน ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักวิทยาศาสตร์

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) คือ เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออกและชอบพูดคุยและความเป็นมิตรกับคนอื่น ๆ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัวสูงจะมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก และมีสัดส่วนการใช้เวลาในการสังสรรค์กับคนอื่น ๆ มากกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์ ศิลปิน

3.2.2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ (Openness) หมายถึงการเป็นคนช่างฝันความสุนทรีย์ การเปิดเผยความรู้สึกการปฏิบัติการณ์มีความคิดการยอมรับค่านิยม

ก. การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตไปด้วยจินตนาการและความฝันมีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

ข. ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงานและความงดงามในศิลปะบทกวี

ค. การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้
อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

ง. การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลงทำกิจกรรมใหม่ๆ
เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

จ. การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับ
เหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

ฉ. การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะ
ตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคมการเมืองและศาสนา

มีการอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่จำแนกตาม
บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ เป็นนัก
อนุรักษ์ (Preserver) เป็นผู้ที่มีโลกแคบ ไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอก เป็นนักอนุรักษ์นิยมไม่
ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัวหรือคนรู้จัก ตัวอย่างบทบาททางสังคมของ
บุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ
ผู้จัดการโครงการ

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง เป็นนัก
สำรวจ (Explorer) คือ เป็นผู้ที่มีโลกกว้าง ให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอกรอบตัว มีความหลงใหลไปกับ
ความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นนักเสรีนิยม ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่
บุคลิกภาพเช่นนี้คือ ผู้ประกอบการ สถาปนิก ศิลปิน นักการเปลี่ยนแปลง และนักวิทยาศาสตร์

3.2.2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้
ไว้วางใจผู้อื่นความตรงไปตรงมาความรู้สึกเอื้อเฟื้อการยอมตามผู้อื่น ความสุภาพและความมีจิตใจ
อ่อนโยน

ก. การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี

ข. ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

ง. ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่นเป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ค. การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

จ. ความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตนไม่ชมว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น

ฉ. ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นมีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

มีการอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดประนีประนอมที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ เป็นนักท้าทาย (Challenger) คือ เป็นผู้ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานและความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม นักท้าทายจะให้ความสำคัญกับอำนาจที่ได้รับมามากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักโฆษณา ผู้จัดการ ผู้นำทางทหาร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงเป็นนักปรับตัว (Adapter) คือ เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการของตนเอง นักปรับตัวจะให้ความสำคัญกับความปรองดอง ความสามัคคีกันมากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ครู งานทางด้านช่วยเหลือสังคม นักจิตวิทยา

3.2.2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึงการมีความสามารถ ความเป็นระเบียบการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความมีวินัย ต่อตนเองและแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน

ก. การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง

ข. ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ค. การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

ง. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

จ. ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม

ฉ. แนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

มีการอธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) คือ เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นได้ง่าย ได้ค่อยให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชอบหาความสุขให้กับตนเอง ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้และเป็นไปได้ง่ายที่จะละเลยจากงานที่กำลังทำอยู่โดยอาจจะเกิดมาจากความคิด กิจกรรม หรือบุคคลที่ผ่านเข้ามา แต่ไม่จำเป็นว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะทำงานได้น้อยกว่าผู้ที่มุ่งสู่เป้าหมาย (Focused) เพียงแต่ความพยายามในการทำงานโดยรวมของผู้ที่มีความยืดหยุ่นที่จะมุ่งสู่เป้าหมายนั้นน้อยกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ นักวิจัย นักสืบ ผู้รับคำปรึกษา

บุคลิกภาพที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีมุ่งสู่เป้าหมาย (Focused) คือ เป็นผู้วอกแวกยาก สามารถควบคุมตัวเองได้ดีทั้งในเรื่องของเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายในอาชีพ โดยปกติแล้วมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในเรื่องเรียนและเรื่องงาน แต่ถ้าเป็นผู้ที่มีมุ่งสู่เป้าหมายมากเกินไปจะทำให้เป็นโรคบ้างานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ ผู้นำ ผู้บริหารระดับสูง และบุคคลทั่วไปที่ประสบความสำเร็จสูง

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคคล ดังนั้นหากเราทราบว่าบุคคลมีบุคลิกภาพอย่างไรแล้วจะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของเขาได้ และสามารถจัดสภาพการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความพอใจในการทำงานได้ การที่จะเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลนั้นต้องอาศัยเครื่องมือ คือแบบสำรวจบุคลิกภาพบุคคล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพตามทฤษฎีห้าองค์ประกอบของคอสตาแมคเคอร์

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

4.1 ความหมายของพฤติกรรม

สิทธิโชค (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ ของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำ ที่ว่านี้ รวมทั้งการกระทำ ที่เกิดขึ้นทั้งที่ผู้กระทำ รู้สึกรู้ตัว และไม่รู้สึกรู้ตัวในขณะกระทำ และยังหมายรวมทั้งการกระทำ ที่สามารถสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม

ชัยพร (2523) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำ ของมนุษย์ การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำ นั้นผู้กระทำ จะทำ โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว และไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำ นั้นได้ หรือไม่ก็ตาม เช่น การพูด การกระซิบ การได้ยิน การเข้าใจ การรู้สึก โกรธ การคิด ฯลฯ

ธีระ (2535) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำ ทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้น ผู้กระทำ จะทำ โดยไม่รู้ตัวก็ตาม ไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำ นั้นได้ หรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าการกระทำ นั้นจะพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม ดังนั้น การเดิน การยืน การคิด และการตัดสินใจ การปฏิบัติตามหน้าที่ การละทิ้งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

อริศรา (2543) กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นการกระทำ ของบุคคลซึ่งมีทั้งการกระทำ ภายนอกและภายในตัวบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ การเรียนรู้และลักษณะ บุคลิกลักษณะ

นลินี (2543) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำ หรือการ แสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ทั้งสังเกตได้โดยตรงและสังเกต ไม่ได้โดยตรง แต่สามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่ ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา

จากข้างต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรม คือ การกระทำ หรือ การตอบสนองของบุคคล โดย การกระทำ ดังกล่าวนั้นผู้กระทำ อาจู้สึกตัว หรือไม่รู้สึกตัวขณะกระทำ และหมายรวมถึงการกระทำ ที่สามารถสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้อีกด้วย

4.2 ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัย

สมชาย (2539) กล่าวถึงพฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำหรืออาการที่ แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกที่บ่งบอกสภาวะที่ปราศจากภัย หรือพ้นภัยปราศจาก อันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือพ้นภัย ปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยหรือการ สูญเสีย เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่นการเก็บสิ่งของไม่เป็นระเบียบ การไม่สูบบุหรี่ใกล้กับสารไวไฟ การ ไม่ดื่มสุราขณะทำงานหรือก่อนทำงาน เป็นต้น

ปัทมา (2542) ให้ความหมายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานหมายถึง การ กระทำหรือการแสดงออกทางร่างกายของพนักงาน ที่ปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ รวมไปถึงโรคที่ เกิดจากการทำงานและความสูญเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

พรศรี (2543) กล่าวถึง พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำหรือการ แสดงออกของบุคคลทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวและสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม ซึ่งมีผลให้พนักงานอยู่ใน สภาวะที่ปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ ตาย เกิดโรคจากการทำงานและทรัพย์สินเสียหาย

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำที่มีผลทำให้การทำงาน เป็นไปอย่างปลอดภัย ปราศจากภัยอันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บ การสูญเสีย หรือความเสียหาย

4.3 องค์ประกอบของพฤติกรรม

Cronbach (1963) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนเรานั้นต้องมียุ่องค์ประกอบอยู่ 7 ประการ คือ

1. เป้าหมายหรือความมุ่งหมาย (Goal) คือ วัตถุประสงค์ หรือความต้องการซึ่ง ก่อให้เกิดพฤติกรรม เช่น ความต้องการมีหน้ามีตาในสังคม
2. ความพร้อม (Readiness) หมายถึง ระดับวุฒิภาวะและความสามารถที่จำเป็นใน การทำ กิจกรรม เพื่อสนองความต้องการ
3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง ลู่ทางหรือโอกาส หรือเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้ ทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ
4. การแปลความหมาย (Interpretation) เป็นการพิจารณาลู่ทาง หรือสถานการณ์ เพื่อเลือกหาวิธีที่คิดว่า จะสนองความต้องการเป็นที่พอใจมากที่สุด
5. การตอบสนอง (Response) คือ การดำเนินการทำกิจกรรมตามที่ตัดสินใจเลือกสรร แล้ว
6. ผลรับที่ตามมา (Consequence) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ กิจกรรมนั้น ซึ่ง อาจได้ผลตรงกับที่คาดไว้ (Confirm) หรือตรงข้ามกับที่คิดหวังไว้ (Contradict) ก็ได้
7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Thwarting) เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่ง ที่เกิดขึ้นไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการ จึงต้องกลับไปแปลความหมายใหม่เพื่อเลือกหาวิธีที่จะ ตอบสนองความต้องการได้ แต่ถ้าเห็นว่าเป้าประสงค์นั้นมันเกินความสามารถก็ต้องยอมละเลิกความ ต้องการนั้นเสีย

4.4 ประเภทของพฤติกรรม

สิทธิโชค (2546) อธิบายว่าพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) หมายถึง การกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น ร้องไห้ ยิ้ม วิ่ง พุด ฯลฯ การกระทำ อย่างนี้ไม่ว่าใครก็ย่อมเห็นได้สังเกตได้ เมื่อใช้คำว่า สังเกตได้ หมายความว่า อาจจะด้วยการฟัง การสัมผัส การสูดดม ฯลฯ

2. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) หมายถึง การกระทำ ที่ผู้อื่นสังเกตไม่ได้ โดยตรงเช่น หัว เพลีย เสียใจ ฯลฯ ส่วนมากเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานภายในสมอง ถ้าต้องการจะสังเกตพฤติกรรมภายในต้องอาศัยการกระตุ้น หรือ จัดสิ่งแวดล้อมให้เจ้าของพฤติกรรม แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น ถาม หรืออาศัยแบบสอบถามล้วงออกมาเพื่อว่าผู้สังเกตจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการคาดเดาถึงพฤติกรรมภายในได้

4.5 สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

สุชา (2540) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยทั่วไป ของมนุษย์ดังต่อไปนี้
คือ

1. ความเชื่อ (Belief) คือ การที่บุคคลยอมรับข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งความคิดของเขา อาจจะถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงก็ได้ คนเรามีความเชื่อแตกต่างกันออกไป บางคนเชื่อว่าทำดีจะได้รับผลตอบแทน บางคนเชื่อโชคลาง บางคนเชื่อถือดวงหรือพรหมลิขิต และบางคนก็เชื่อเกี่ยวกับไสยศาสตร์ เป็นต้น ความเชื่อเป็นสิ่งที่หักห้ามได้ยาก และมีอิทธิพลต่อบุคคลมากบุคคลใด มีความเชื่ออย่างใดก็จะมีพฤติกรรมเป็นไปตามความเชื่อของเขา

2. ค่านิยม (Value) เป็นเครื่องชี้แนวทางอย่างกว้างๆ แก่บุคคลว่าอะไรที่เป็น จุดมุ่งหมายของชีวิต สิ่งใดที่ควรประพฤติปฏิบัติ หรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติ ค่านิยมอาจได้มาจากการ อ่านคำบอกเล่า หรือคิดขึ้นมาเองก็ได้ ค่านิยมของแต่ละคนของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน แต่ โดยทั่วไปแล้ว ค่านิยมของมนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ว่าชาติใด ผิวใดมักจะคล้ายคลึงกัน เช่น ความรัก ชื่อเสียงเกียรติยศ เงินทอง สุขภาพ ความรู้ ความสะดวกสบาย เป็นต้น

3. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคุณลักษณะ (Trait) ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีหลายแบบ เช่นกัน แบบเผด็จการ จะเป็นคนชอบบังคับใช้อำนาจ ไม่เชื่อใครง่ายๆ และมีอคติแบบประชาธิปไตยที่ เชื่อในเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค แบบที่ชอบทำ อะไรด้วยตนเองและอื่นๆ เป็นต้น บุคลิกภาพแต่ละแบบต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งสิ้น

4. สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรม (Stimulus Object) สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมนี้จะเป็นอย่างใดก็ได้ เช่น ความสวย ความหิว อาหาร หนังสือ คำชม เสียงปืน ฯลฯ สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมนี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไป และสิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ก็อาจมีพลังกระตุ้นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน

5. ทักษะ (Attitude) ทักษะโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ความรู้สึก หรือท่าทีนี้จะนำไปในทำนองที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ทักษะนี้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ มิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล ด้วยเหตุนี้ ทักษะจึงเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่บุคคลได้รับเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงจะเร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับด้วย ทักษะมีความสำคัญต่อการตอบสนองทางสังคมของบุคคลเป็นอย่างมาก นั่นคือบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไรหรือทำอะไรลงไป ทักษะจะเป็นเครื่องกำหนดให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างนั้น

6. สถานการณ์ (Situation) สถานการณ์ หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือ สภาวะที่บุคคลกำลังจะมีพฤติกรรม

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งในขณะที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว พฤติกรรมนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความรู้ ทักษะและความเชื่อ บุคลิกภาพ ในและค่านิยมของบุคคลนั้นๆ โดยที่อาจแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน

4.6 การวัดพฤติกรรม

พฤติกรรมของบุคคลนั้นมีทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในการที่จะศึกษาพฤติกรรมนี้สามารถทำได้หลายวิธีถ้าเป็นพฤติกรรมภายนอกที่คนแสดงออกมาให้บุคคลอื่นเห็นได้จะทำการศึกษาคือใช้สังเกตโดยตรงหรือโดยอ้อมแต่ถ้าเป็นพฤติกรรมภายในไม่สามารถสังเกตได้ต้องใช้วิธีทางอ้อมโดยการสัมภาษณ์การทดสอบด้วยแบบทดสอบและการทดลองทั้งในห้องปฏิบัติการและชุมชนเพราะฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมอาจทำได้โดยการสร้างแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์แบบสังเกตประกอบการสัมภาษณ์หรือใช้เครื่องมืออื่นประกอบ เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต

สมจิตต์ (2526) ได้กล่าวถึงการวัดพฤติกรรมไว้ว่ามี 2 วิธี คือ

1. การศึกษาพฤติกรรมโดยทางตรง ทำได้โดย

1.1 การศึกษาพฤติกรรมสังเกตแบบให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว เช่น ครูสังเกตเด็กในห้องเรียนโดยบอกนักเรียนให้ทราบว่า ครูจะสังเกตดูว่าใครทำกิจกรรมใดบ้างในห้องการสังเกตแบบนี้บางคนอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาก็ได้

1.2 การศึกษาแบบธรรมชาติ คือ การที่บุคคลผู้สังเกตพฤติกรรม ไม่ได้กระทำการเป็นที่รบกวนพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกสังเกต และเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกสังเกตไม่ทราบว่าถูกสังเกตพฤติกรรม การสังเกตแบบนี้จะได้พฤติกรรมที่แท้จริงมาก และจะทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปอธิบายพฤติกรรมในสถานที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน ข้อจำกัดในการสังเกตแบบธรรมชาติคือต้องใช้เวลามากในการสังเกตพฤติกรรมที่ต้องการได้ และการสังเกตต้องทำเป็นเวลาติดต่อกันเป็นจำนวนหลายครั้ง พฤติกรรมบางอย่างต้องใช้เวลาสังเกตถึง 10 ปี หรือ 50 ปีก็ได้

การศึกษาพฤติกรรมโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตแบบรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม ผู้สังเกตต้องมีความละเอียด ต้องสังเกตให้เป็นระบบและมีการบันทึกเมื่อสังเกตพฤติกรรมได้แล้วนอกจากนี้ผู้สังเกตต้องไม่มีอคติต่อผู้ถูกสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้

2. การศึกษาพฤติกรรมโดยอ้อม แบ่งออกได้หลายวิธี คือ

2.1 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาต้องการซักถามข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มของบุคคล ซึ่งทำได้โดยการซักถามเผชิญหน้ากันโดยตรง หรือมีคนกลางทำหน้าที่ซักถามให้ก็ได้ การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือการสัมภาษณ์โดยตรง โดยซักถามเป็นเรื่อง ๆ ตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายเอาไว้ อีกประเภท คือ การสัมภาษณ์พูดคุยไปเรื่อย ๆ โดยสอดแทรกเรื่องที่จะสัมภาษณ์

2.2 การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากและเป็นผู้ที่อ่านออกเขียนได้

2.3 การทดลองเป็นการศึกษาพฤติกรรม โดยผู้ถูกศึกษาจะอยู่ในสภาพการควบคุมตามที่ผู้ศึกษาต้องการ โดยสภาพแท้จริงแล้ว การควบคุมจะทำได้ในห้องทดลอง แต่ในชุมชนการศึกษาพฤติกรรมชุมชนโดยควบคุมตัวแปรต่าง ๆ คงเป็นไปได้น้อยมาก

2.4 การทำบันทึก วิธีนี้ทำให้ทราบพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้บุคคลแต่ละคนบันทึกพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอาจเป็นบันทึกประจำวันหรือศึกษาพฤติกรรมแต่ละประเภทเช่น พฤติกรรมการกิน พฤติกรรมทางสุขภาพ เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้การศึกษาพฤติกรรมโดยอ้อมที่เป็น การใช้แบบสอบถาม ในการวัดพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ซึ่งมีความง่ายต่อการสร้าง สะดวกในการนำไปใช้ และประหยัดเวลา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฟาร์ตัน (2539) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ จากผลการศึกษาพบว่า คนงานจะมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ดี) หรือต่ำ (ไม่ดี) จำนวนใกล้เคียงกัน โดยที่คนงานก่อสร้าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 51.9 ระดับคิดเป็นร้อยละ 48.1 กล่าวคือ คนงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างดี โดยคนงานจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องอุบัติเหตุและความเสียหายจากการเกิดอุบัติเหตุรวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ แต่คนงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ โดยทั่วไปคนงานก่อสร้าง มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ยกเว้นในบางกรณี เช่น เห็นด้วยว่าการทำงานต้องเสี่ยงกับอันตรายอยู่เสมอ การระมัดระวังตัวมากเกินไปจะทำให้กลายเป็นคนไม่กล้าตัดสินใจหรือว่าการสูบบุหรี่ขณะทำงานไม่ใช่เรื่องร้ายแรง นอกจากนั้นคนงานก่อสร้างยังมีการปฏิบัติที่ไม่ดีในบางกรณี เช่น มักจะเดินข้ามเศษไม้ เศษตะปูหรือเศษเหล็กที่วางขวางทางเดิน อายุรายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ขนาดของสถานประกอบการ การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ปัทมา (2542) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กกล้าไร้สนิม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจำนวน 130 คน ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอแซงค์ (Eysenck) พบว่า บุคลิกภาพ Scale N (ห้วนใจ-มั่นคง) และ Scale E (แสดงตัวเก็บตัว) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำ และในทางกลับกัน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง ส่วนพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำ และในทางกลับกัน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง และเมื่อทำการวิเคราะห์ Path Analysis เพื่อใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม พบว่าบุคลิกภาพ Scale N (ห้วนใจ - มั่นคง) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง และพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำ

สิริพัชน (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้การเปิดรับสื่อและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษกลุ่มตัวอย่าง 109 คน ศึกษาโดยใช้แนวคิดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้มีความขัดแย้งกับผลงานส่วนใหญ่ที่พบซึ่งสิริพัชน อธิบายเหตุผลไว้ว่าสาเหตุที่พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบบีอาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ทำการศึกษานั้นเป็นเพศชาย ซึ่งเพศชายจะมีบุคลิกภาพใกล้เคียงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ คือ เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงานและเมื่อได้ลงมือทำอะไรแล้วจะต้องทำให้สำเร็จ จากลักษณะดังกล่าวจะแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความก้าวหน้าในงานได้จะต้องทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งรวมไปถึงการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วยจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงตามไปด้วย

ธนวิทย์ (2547) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและการรับรู้แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความปลอดภัยของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน จากการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมการทำงานที่มีความปลอดภัยของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยาน อยู่ในระดับสูง มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวระดับต่ำ มีบุคลิกภาพระดับสูงในด้านการแสดงออก แบบเปิดกว้าง แบบการยอมรับ และแบบการมีสติ ส่วนการรับรู้แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพพบว่าการรับรู้ที่อยู่ระดับสูงคือการรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์ -อุปสรรคในการปฏิบัติ และการรับรู้โอกาสในการปฏิบัติจากสิ่งชักนำภายนอก ระดับปานกลาง 2. ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าประการกับการรับรู้แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ประโยชน์ -อุปสรรคในการปฏิบัติ และการรับรู้โอกาสในการปฏิบัติจากสิ่งชักนำภายนอกเท่านั้น บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้โอกาสในการปฏิบัติจากสิ่งชักนำภายในและภายนอก บุคลิกภาพแบบการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ -อุปสรรคในการปฏิบัติและรับรู้โอกาสในการปฏิบัติจากสิ่งชักนำภายใน และ

บุคลิกภาพแบบการมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์อุปสรรคในการปฏิบัติ และการรับรู้โอกาสในการปฏิบัติจากสิ่งชักนำภายใน จากการใช้ Stepwise multiple regression พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่มีความปลอดภัย ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบการมีสติ และหวั่นไหว รวมทั้งการรับรู้ประโยชน์-อุปสรรคในการปฏิบัติ

สุมน (2550) ศึกษาเรื่อง ผลของบุคลิกหำองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด จำนวน 216 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาถึงระดับของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาผลของบุคลิกภาพหำองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากตัวแปรบุคลิกหำองค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง และระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้คือบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยมีอำนาจร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ร้อยละ 15.4 ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลและเป็น

แนวทางในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาองค์การในด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย
ในการทำงาน



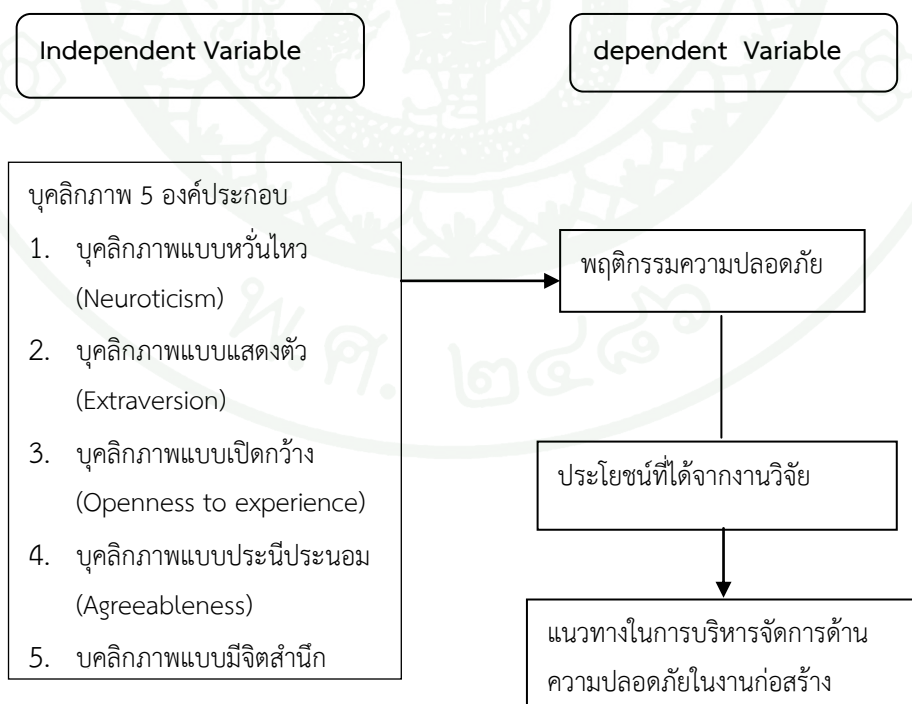
อุปกรณ์และวิธีการ

อุปกรณ์

1. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office และ โปรแกรม SPSS Version 19.0
2. โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับใช้งาน Internet application ได้แก่ Mozilla Firefox, Internet Explorer Version 8 และ 9
3. คอมพิวเตอร์ AMD 1 GHz
4. แบบสอบถาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิก 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโครงการก่อสร้างของสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้มีผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบการวิจัยคือ บุคลากรในงานก่อสร้างในสถานประกอบการที่มีขนาดลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป เนื่องจากมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุสูงสุด โดยมีจำนวนเท่ากับ 489 สถานประกอบการก่อสร้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,2555) ซึ่งโดยปกติกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองจะต้องมีการแจกแจงเป็นปกติ หรือถ้าใช้ทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาด 30 คนขึ้นไป บุญธรรม (2549) และหากเป็นทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Respond Theory) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100 คนขึ้นไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2545)

ตารางที่ 4 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
การวิจัยเชิงทดลอง	อย่างน้อยกลุ่มละ 20 คน
การวิจัยเชิงสัมพันธ์	อย่างน้อย 100 คน
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regresstion analysis)	การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรในการวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมอย่างน้อย 100 คน
การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมอย่างน้อย 100 คน
การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant analysis)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมอย่างน้อย 100 คน

ที่มา: สุวิมล และ นงลักษณ์ (2546)

สุวิมล และ นงลักษณ์ (2546) ได้อธิบายการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 100 ตัวอย่าง โดยอาศัยทฤษฎีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องกำหนดอย่างน้อย 100 คน จึงจะสามารถยอมรับและใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาได้ อีกทั้งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมีมากพอที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ส่งผลให้สามารถสรุปผลการวิจัยได้อย่างชัดเจนดังตารางที่ 3

จากข้อมูลเบื้องต้น งานวิจัยนี้จึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 100 กลุ่มตัวอย่าง จึงได้ทำการสุ่มจากจำนวนของประชากรบุคลากรในงานก่อสร้างที่มีขนาดบุคลากรตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 17,969 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ตารางที่ 5 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

รายการ	จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการก่อสร้าง จำนวน 17,969 คน			
	100-299	300-499	500-999	1000 ขึ้นไป
จำนวนลูกจ้างในแต่ละขนาดของสถานประกอบการ	3,320คน	5,171คน	3,568คน	5,910คน
จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานประกอบการ(จากกลุ่มตัวอย่าง 100 ตัวอย่าง)	$100 \times \left(\frac{3,320}{17,969} \right)$	$100 \times \left(\frac{5,171}{17,969} \right)$	$100 \times \left(\frac{3,568}{17,969} \right)$	$100 \times \left(\frac{5,910}{17,969} \right)$
	= 18 คน	= 29 คน	20 คน	= 33 คน

จากตารางที่ 4 จะได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการก่อสร้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100-1000 คนขึ้นไป จำนวน 100 กลุ่มตัวอย่างและได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 50 เปอร์เซนต์เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 150 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน สถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบมาตรวัดของ Likert (Likert Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก (Positive) และคำถามเชิงลบ (Negative) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 60 ข้อโดยแยกตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว จำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามทางบวกจำนวน 4 ข้อเป็นคำถามทางลบจำนวน 8 ข้อ
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามทางบวกจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ จำนวน 12 ข้อเป็นคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามทางลบจำนวน 7 ข้อ
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 4 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 8 ข้อ
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ

แบบสอวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3

ตารางที่ 6 ข้อคำถามแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ลักษณะบุคลิกภาพ	ข้อคำถาม
1.บุคลิกภาพแบบหัวน้าว	ข้อ 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46,51,56
2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ข้อ 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47,52,57
3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์	ข้อ 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48,53,58
4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ข้อ 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59
5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ข้อ 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60

ตารางที่ 7 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสอวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแบ่งระดับคะแนนแบบสอวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

สำหรับการแบ่งระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถทำได้โดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น อัญพร (2546)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากการพิจารณาดังข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูงสุด
คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20		

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60	}	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80		

ดังนั้นการจัดระดับคะแนนลักษณะทางบุคลิกภาพพิจารณาคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.60 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง
3. คะแนน 3.41–5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยของตัวอย่าง เป็นแบบมาตรวัดของ Likert (Likert Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก (Positive) และคำถามเชิงลบ (Negative) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 25 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงลบ 14 ข้อ

การแบ่งระดับคะแนนแบบสอวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยจะทำการรวมคะแนนทุกข้อของแต่ละคนเข้าด้วยกัน จากนั้นทำการหาคะแนนเฉลี่ยของแต่ละคน และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากคนที่ตอบได้คะแนนสูงสุดจนถึงต่ำสุด จากนั้นทำการแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น อัญพร (2546) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00	กำหนดให้เป็นระดับสูงสุด
คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20	
คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80	

ดังนั้นการจัดระดับคะแนน ของพฤติกรรมความปลอดภัยพิจารณาคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ย 1.00 –2.60 หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับปานกลาง
3. คะแนน 3.41-5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนคะแนนพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับสูง

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์และกรรมการวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ รวมทั้งตรวจสอบด้านภาษาที่ใช้ การวางรูปแบบข้อความต่างๆ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Content Validity Congruence Index: IOC) (เรืองอุไร, 2535) โดยผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่านที่ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงจะต้องมีคุณสมบัติ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้องในเรื่องที่ทำการวิจัย 10 ปีขึ้นไป ประกอบไปด้วย

3.1.1 นาวาอากาศโท ศักรินทร์ ไชยวาน หัวหน้าแผนกวิทยาการและเทคนิค กองวิทยาการ สำนักงานนิรภัยทหารอากาศหัวหน้ากองป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้น กองนิรภัยภาคพื้น สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ

3.1.2 นาวาอากาศเอก สุวรรณ ภูเต็ง หัวหน้ากองป้องกันอุบัติเหตุภาคพื้นกองนิรภัยภาคพื้นสำนักงานนิรภัยทหารอากาศ

3.1.3 ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ,QMR,EMR,OH&SMR บริษัทอติสา กรุ๊ป จำกัด

3.1.4 นายศราวุธ พยุงธรรม ที่ปรึกษา ISO9001,ISO14001 and OHSAS/TIS 18001 บริษัท เทจบริจ จำกัด

พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1	หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนนเท่ากับ 0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง
ให้คะแนนเท่ากับ -1	หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ความเที่ยงตรง (Validity)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

R คือ คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ IOC $\geq$ 0.5 จึงใช้ได้

ถ้าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นจะถูกตัด

ออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้มีความเหมาะสม สำหรับข้อคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานที่มีความปลอดภัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อสามารถเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้นได้ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า 0.99

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย คือ บุคลากรในงานก่อสร้าง 30 ราย ระหว่างวันที่ 5-28 กันยายน 2555 จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ หาความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และหาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (สุวิมล, 2544) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{Alpha} = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Alpha = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้

Si^2 = ความแปรปรวนของคะแนน

K = จำนวนข้อทั้งหมด

St^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การแปลความหมายว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เท่านั้น กล่าวคือ ถ้าเครื่องมือการวัดหรือแบบสอบถามใดมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบย่อมจะสามารถตอบคำตอบที่คะแนนจากผลสอบแต่ละครั้งก็จะคงที่ ทำให้ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จะใกล้ เคียงกับ 1 หรือเท่ากับ 1 ในกรณีที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนเลย และในทางตรงกันข้ามแบบทดสอบใดที่ขาดความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่นจะลดลงไปเรื่อยๆ จนเข้าใกล้ 0 (ศูนย์) และถ้าค่าความเชื่อมั่นเป็น 0 แล้ว ย่อมชี้ให้เห็นว่าแบบทดสอบนั้นไม่มีความเที่ยงเลย ดังนั้นแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.75 ซึ่งได้ผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นดังนี้ ข้อคำถามของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.869 และข้อคำถามพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากโครงการปริญญาโท สาขาวิศวกรรมความปลอดภัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตกรรมการผู้จัดการ ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับ ผู้จัดการโครงการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ เพื่อขอแจกแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยได้เข้าทำการแจกแบบสอบถามและอธิบายแนะนำวิธีการทำแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการบันทึกลงในแบบลงรหัสประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 19.0 ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยมีวิธีการดังนี้

5.2.1 พฤติกรรมความปลอดภัย

จากข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมด้านความปลอดภัย มีทั้งหมด 25 ข้อ โดยมีคะแนนที่เป็นไปได้ตั้งแต่ 25 – 125 คะแนน จากนั้นนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละบุคคล โดยระดับคะแนนใช้ตามเกณฑ์หน้า 52

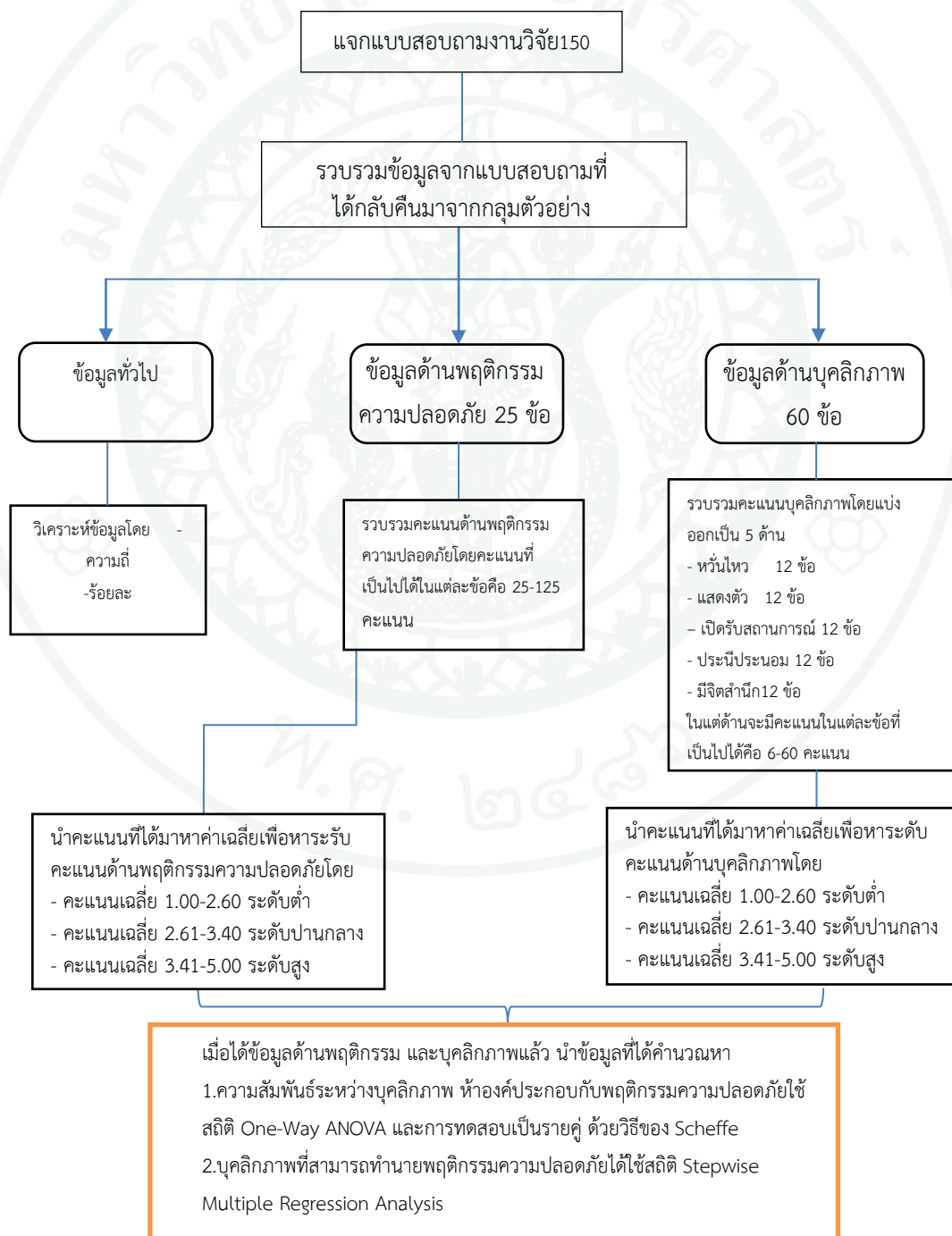
5.2.2 บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ

จากข้อมูลแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีทั้งหมด 60 ข้อ โดยแบ่ง เป็น 5 ด้าน และมีคะแนนในแต่ละด้านที่เป็นไปได้ 6-60 คะแนน จากนั้นนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละบุคคล ซึ่งจะสามารถแบ่งระดับบุคลิกภาพตามเกณฑ์หน้า 51

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้างใช้ One-Way ANOVA และการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

5.6 การพยากรณ์พฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้งห้าแบบ ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สรุปขั้นตอนการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ผลข้อมูล



ผลและวิจารณ์

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้างมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรในงานก่อสร้าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง
4. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานได้

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในงานก่อสร้าง จำนวนทั้งสิ้น 150 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 134 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.33 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด โดยแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมได้มาจากขนาดของสถานประกอบการที่แตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจริง

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการก่อสร้าง จำนวน 17,969 คน					
รายการ	100-299	300-499	500-999	1000 ขึ้นไป	รวม
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล	18 คน	29 คน	20 คน	33 คน	100 คน
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้จริง	51 คน	33 คน	25 คน	25คน	134 คน

จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

2.1 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.3 การวิเคราะห์การความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง

2.4 การวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อดังต่อไปนี้

$\bar{x}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย

S.D แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงเอฟ

p แทน ระดับความนัยสำคัญทางสถิติ

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

SS แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลัง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)

R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Coefficient of Correlation)

R^2 = สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Mutiple Determination)

$Adjust R^2$ = สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

$S.E. est$ = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Multiple Standard Error of Estimate)

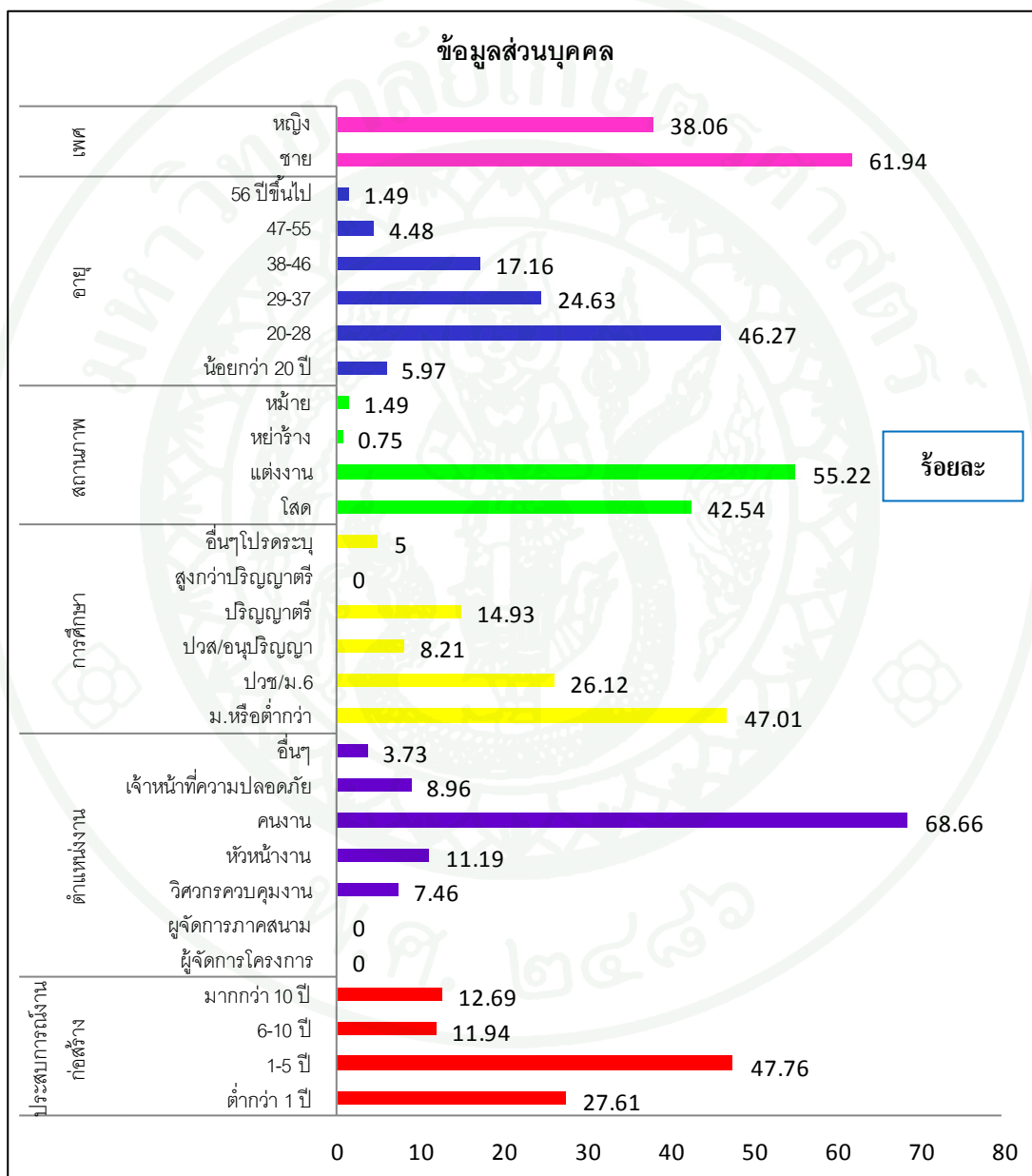
B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนดิบ

$Beta$ = สัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐาน

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์งาน ก่อสร้าง การศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



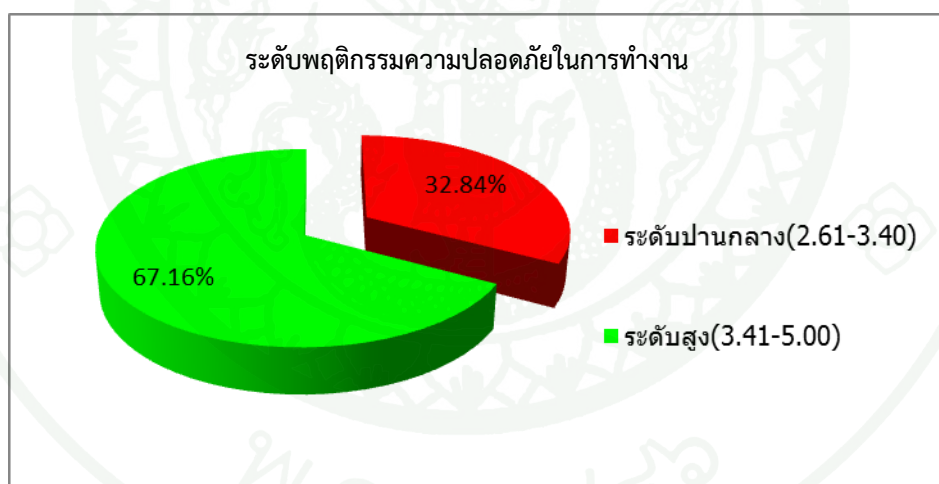
ภาพที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์งาน ก่อสร้าง การศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ

จากภาพที่ 4 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ประสบการณ์งานก่อสร้าง การศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานภาพ มีดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.94 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-28 ปี มีประสบการณ์งานก่อสร้าง 1-5 ปี การศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า และมีสถานภาพแต่งงานแล้ว

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง

จากแบบสอบถามด้านพฤติกรรมความปลอดภัย ได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 134 ตัวอย่างโดยรวมคะแนนในแต่ละข้อจากระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อ และได้หาคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคลากร ซึ่งได้ผลดังภาพที่ 6



ภาพที่ 5 แผนภูมิวงกลมแสดงระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

จากภาพที่ 5 พบว่าบุคลากรในงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงคะแนนเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ย 3.04 คิดเป็นร้อยละ 67.16 และ 32.84 ตามลำดับ

จากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลสามารถนำมาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยได้ผลดังนี้

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในงานก่อสร้าง

พฤติกรรม	ลักษณะส่วนบุคคล	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
พฤติกรรมความปลอดภัย	เพศ	0.011*
	ระดับการศึกษา	0.000*
	ตำแหน่งงาน	0.002*
	ประสบการณ์การทำงาน	0.001*
	สถานภาพ	0.651
	อายุ	0.185

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรในงานก่อสร้าง พบว่าพนักงานที่มี สถานภาพ และ อายุ แตกต่างกัน จะมีความ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มี เพศ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยใน การทำงานที่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากนั้นนำมา เปรียบเทียบพฤติกรรมด้าน ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรตามลักษณะส่วนบุคคลแบบรายคู่

ตารางที่ 10 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันรายคู่

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	Sig.
ม. หรือต่ำกว่า	ปวช./ม. 6	.714
	ปวส./อนุปริญญา	.001*
	ปริญญาตรี	.006*
	อื่นๆโปรตระกูล	.013*
ปวช./ม. 6	ม. หรือต่ำกว่า	.714
	ปวส./อนุปริญญา	.000*
	ปริญญาตรี	.000*
	อื่นๆโปรตระกูล	.002*
ปวส./อนุปริญญา	ม. หรือต่ำกว่า	.001*
	ปวช./ม. 6	.000*
	ปริญญาตรี	.802
	อื่นๆโปรตระกูล	.997
ปริญญาตรี	ม. หรือต่ำกว่า	.006*
	ปวช./ม. 6	.000*
	ปวส./อนุปริญญา	.802
	อื่นๆโปรตระกูล	.748
อื่นๆโปรตระกูล	ม. หรือต่ำกว่า	.013*
	ปวช./ม. 6	.002*
	ปวส./อนุปริญญา	.997
	ปริญญาตรี	.748

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน 5 กลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมี 6 คู่ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม. หรือต่ำกว่าแตกต่างจาก ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี และ อื่นๆโปรตระกูล บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช./ม. 6 แตกต่างจาก ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี และ อื่นๆโปรตระกูล ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันรายคู่

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน	Sig.
วิศวกรควบคุม	หัวหน้างาน	.995
	คนงาน	.291
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	.994
	อื่นๆโปรตระกูล	1.000
หัวหน้างาน	วิศวกรควบคุม	.995
	หัวหน้างาน	.402
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	.907
	อื่นๆโปรตระกูล	.986
คนงาน	วิศวกรควบคุม	.291
	หัวหน้างาน	.402
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	.053*
	อื่นๆโปรตระกูล	.474
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	วิศวกรควบคุม	.994
	หัวหน้างาน	.907
	คนงาน	.053*
	อื่นๆโปรตระกูล	1.000
อื่นๆโปรตระกูล	วิศวกรควบคุม	1.000
	หัวหน้างาน	.986
	คนงาน	.474
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	1.000

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน 5 กลุ่ม พบว่า พนักงานที่มี พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ มี 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งคนงาน แตกต่างจาก เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

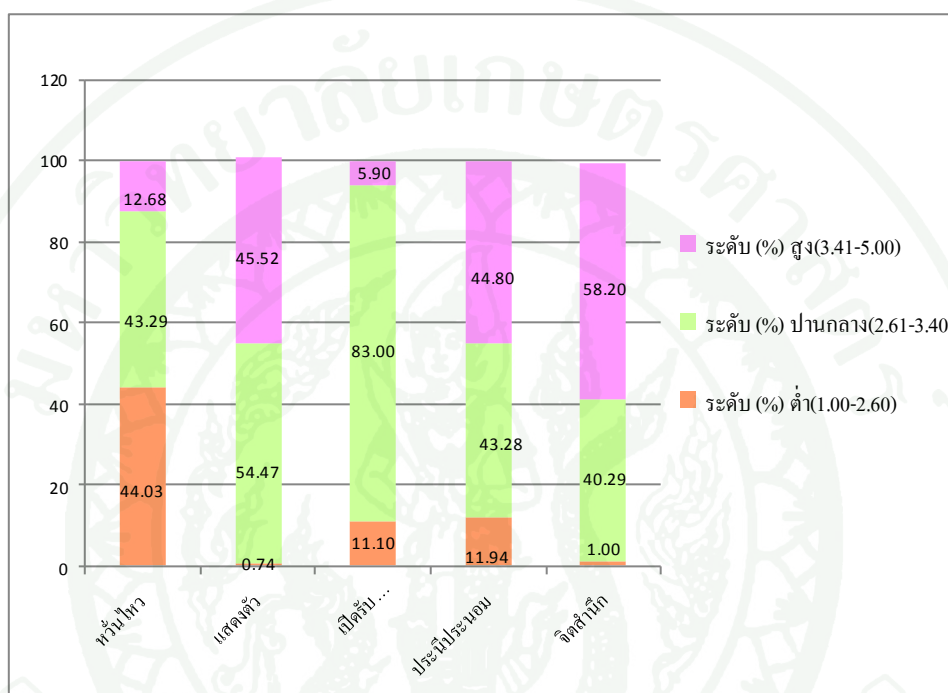
ตารางที่ 12 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันรายคู่

ประสบการณ์	ประสบการณ์	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.526
	6-10 ปี	.024*
	มากกว่า 10 ปี	.007*
1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.526
	6-10 ปี	.175
	มากกว่า 10 ปี	.070*
6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.024
	1-5 ปี	.175
	มากกว่า 10 ปี	.993
มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.007*
	1-5 ปี	.070*
	6-10 ปี	.070*

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน 4 กลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมี 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 1 ปี แตกต่างจาก 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และ บุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างจาก มากกว่า 10 ปี ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่พบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 และ 0.10 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้าง

ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน โดยได้รวบรวมและแสดงออกมาเป็นคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพในแต่ละด้านของจำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 134 ตัวอย่าง



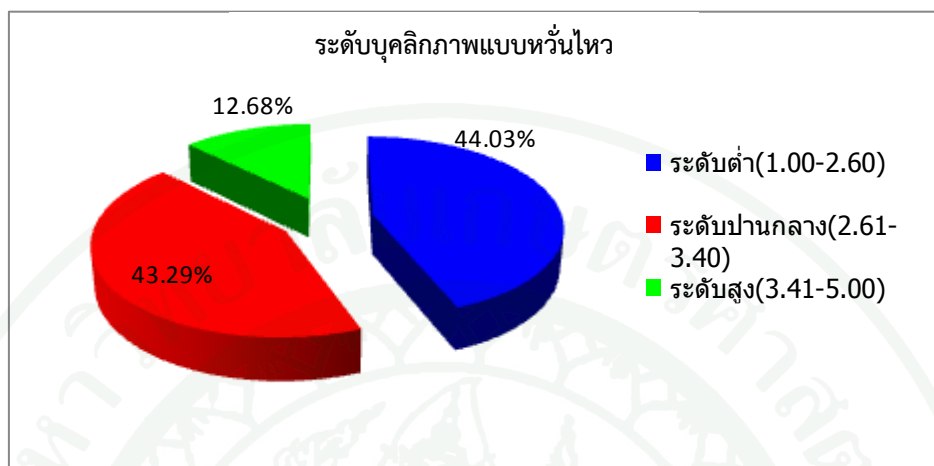
ภาพที่ 6 แสดงระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากภาพที่ 6 แสดงระดับบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบของบุคลากรในงานก่อสร้าง โดยแสดงตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ระดับของบุคลิกภาพ ร้อยละ ของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

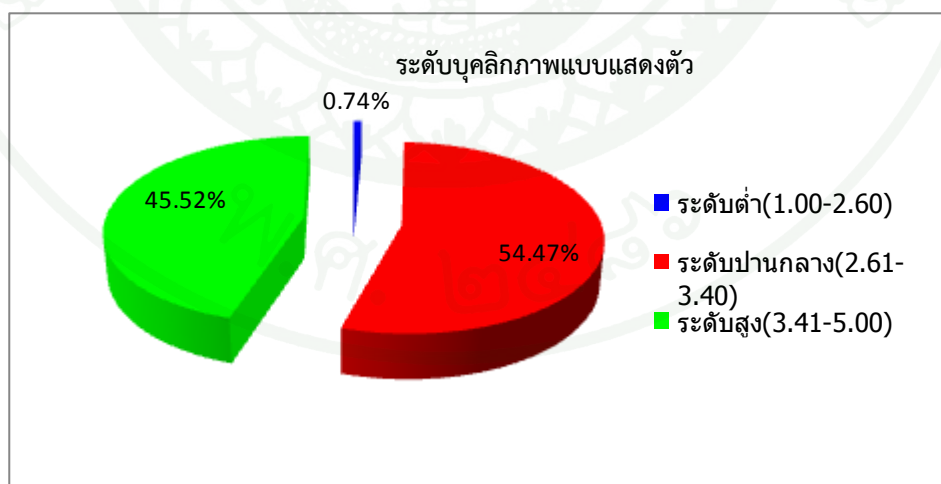
องค์ประกอบในแต่ละด้าน	ระดับ	ร้อยละ
แบบห้วนไหว	ต่ำ	44.03
แบบแสดงตัว	ปานกลาง	54.47
แบบเปิดรับสถานการณ์	ปานกลาง	43.28
แบบประนีประนอม	สูง	44.80
แบบมีจิตสำนึก	สูง	58.20

จากนั้นได้แสดงระดับบุคลิกภาพในแต่ละด้านดังภาพที่ 7-10



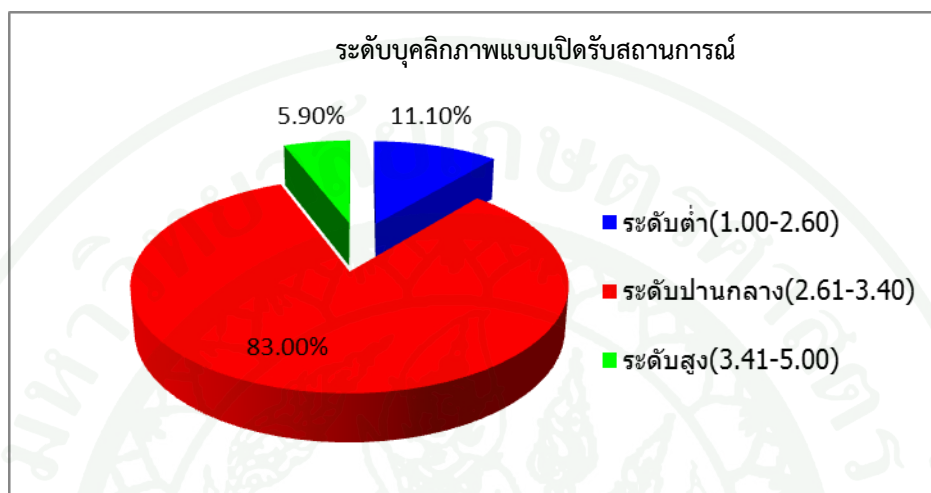
ภาพที่ 7 แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

จากภาพที่ 7 พบว่าบุคลากรในงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวในระดับ ต่ำ คะแนนเฉลี่ย 2.56 รองลงมาคือระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.03 และระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 44.03 และ 43.28 และ 12.69 ตามลำดับ



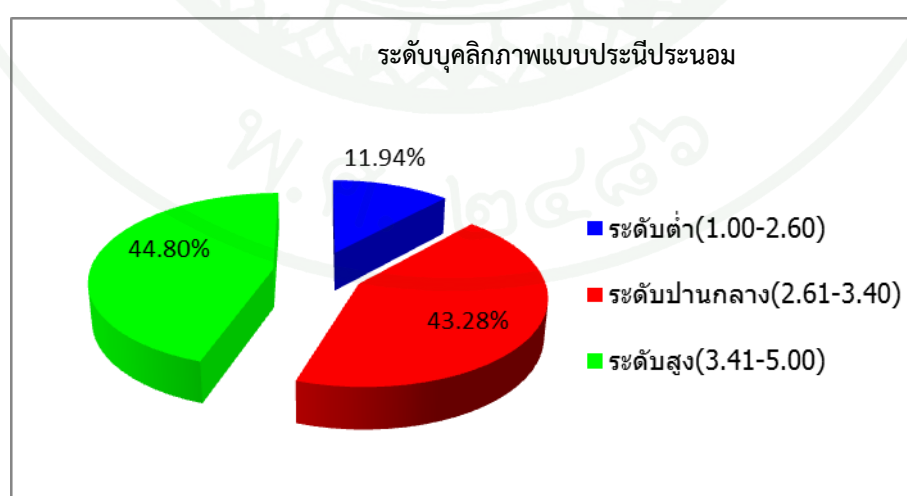
ภาพที่ 8 แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

จากภาพที่ 8 พบว่าบุคลากรในงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.07 รองลงมาคือระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.73 และระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 2.58 คิดเป็นร้อยละ 54.47 45.52 และ 0.74 ตามลำดับ



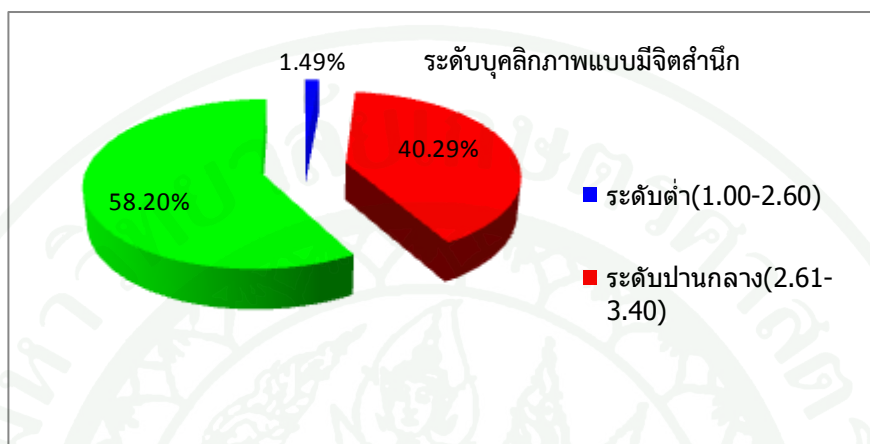
ภาพที่ 9 แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์

จากภาพที่ 9 พบว่าบุคลากรในงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.89 รองลงมาคือระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 2.70 และระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.54 คิดเป็นร้อยละ 83.00 11.10 และ 5.90 ตามลำดับ



ภาพที่ 10 แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

จากภาพที่ 10 พบว่าบุคลากรในงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูงคะแนนเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.96 และระดับต่ำคะแนนเฉลี่ย 1.63 คิดเป็นร้อยละ 44.80 43.28 และ 11.94 ตามลำดับ



ภาพที่ 11 แผนภูมิวงกลมแสดงระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

จากภาพที่ 11 พบว่าบุคลากรในงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.06 และระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 2.54 คิดเป็นร้อยละ 58.20 40.29 และ 1.49 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบองค์ประกอบกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson Chi-square แสดงผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบองค์ประกอบ กับ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง

ตัวแปร	พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	.Sig
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว		.00
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว		.04
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ		.94
สถานการณ์		
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม		.00
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก		.00

จากตารางที่ 13 พบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน (เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.05)

เมื่อพบว่าบุคลิกภาพ 4 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบถึงความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพในแต่ละด้านกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	18.94	9.47	18.80	.00*
ภายในกลุ่ม	131	65.99	0.50		
รวม	133	84.93			

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว	พฤติกรรมความ ปลอดภัย	ระดับต่ำ	ระดับปาน กลาง	ระดับสูง
		2.56	3.03	3.92
ระดับต่ำ	2.56			
ระดับปานกลาง	3.03			
ระดับสูง	3.92	0.45*	0.29*	

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ตามบุคลิกภาพแบบห้วนไหว พบว่าระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวในระดับต่ำจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูง และ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวในระดับ ปานกลาง จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูง ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	0.84	18.80	.04*
ภายในกลุ่ม	131	33.70	0.26		
รวม	133	35.38			

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน จะมีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานตามบุคลิกภาพแบบ แสดงตัว พบว่า จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.06	.94*
ภายในกลุ่ม	131	22.61	0.17		
รวม	133	22.63			

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบ เปิดรับสถานการณ์ พบว่า บุคลิกภาพแบบ เปิดรับสถานการณ์แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.05)

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	6.62	3.31	8.04	.00*
ภายในกลุ่ม	131	53.90	0.41		
รวม	133	60.51			

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม พบว่า บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมแตกต่างกัน จะมีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบแสดง ตัว	พฤติกรรม ความ ปลอดภัย	ระดับต่ำ	ระดับปาน กลาง	ระดับสูง
		2.46	2.96	3.35
ระดับต่ำ	2.46			
ระดับปานกลาง	2.96			0.23*
ระดับสูง	3.35			

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ตามบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม พบว่าระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรบุคลิกภาพแบบประนีประนอมระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	6.75	3.37	14.66	.00*
ภายในกลุ่ม	131	30.15	0.23		
รวม	133	36.90			

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน มีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก	พฤติกรรม ความ ปลอดภัย	ระดับต่ำ	ระดับปาน กลาง	ระดับสูง
		2.52	3.06	3.81
ระดับต่ำ	2.52			
ระดับปานกลาง	3.06			0.42*
ระดับสูง	3.81			

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ตามบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก พบว่าระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มี บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูง จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับปานกลาง

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์แบบรายคู่ของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัย

บุคลิกภาพ	ระดับ บุคลิกภาพ	พฤติกรรมความปลอดภัย	ระดับ บุคลิกภาพ
หัวน้าว	สูง	<	ต่ำ
	ปานกลาง	>	สูง
	ต่ำ	ไม่พบความสัมพันธ์จากการทดสอบแบบ รายคู่	ปานกลาง
แสดงตัว	ไม่พบความสัมพันธ์จากการทดสอบแบบรายคู่		
เปิดรับ สถานการณ์	ไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย		
ประนีประนอม	สูง	>	ปานกลาง
	ปานกลาง	ไม่พบความสัมพันธ์จากการทดสอบแบบ รายคู่	ต่ำ
	ต่ำ	ไม่พบความสัมพันธ์จากการทดสอบแบบ รายคู่	สูง
จิตสำนึก	สูง	>	ปานกลาง
	ปานกลาง	ไม่พบความสัมพันธ์จากการทดสอบแบบ รายคู่	ต่ำ
	ต่ำ	ไม่พบความสัมพันธ์จากการทดสอบแบบ รายคู่	สูง

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยได้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากมุ่งหวังที่จะศึกษาถึง ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับพฤติกรรมความปลอดภัย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยแล้ว ยังมุ่งที่จะศึกษาเพิ่มเติมว่าบุคลิกภาพด้านใดบ้างที่สามารถอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้างได้ งานวิจัยนี้จึงได้ทำวิเคราะห์

โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression) โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรต้นแบบ Stepwise ผลจากการวิเคราะห์สมการการทำนาย สามารถเขียนได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5$$

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = \beta Z_1 + \beta Z_2 + \beta Z_3 + \beta Z_4 + \beta Z_5$$

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ ได้นำเสนอตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 แสดงความมีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยเมื่อรวมตัวแปรด้านบุคลิกภาพ

Model	R	R ²	Adjust R ²	S. E. est	F	Sig.
1	.434	.188	.176	.467	15.172	.000

ตารางที่ 20 พบว่าประสิทธิภาพในการทำนายเมื่อนำตัวแปรด้านบุคลิกภาพทั้งหมดมารวมกัน จะมีความแม่นยำในการทำนาย หรือมีอิทธิพล 17.6 % และมีบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig
(ค่าคงที่)	1.621	.207		7.846	.000
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	.178	.052	.278	3.402	.001
2. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.257	.079	.265	3.238	.002

จากตารางที่ 25 พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมี 2 ตัวแปรคือ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวและแบบมีจิตสำนึกซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และสามารถสร้างสมการทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ได้ดังนี้

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน = $1.621 + .178$ (บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว) + 0.257
(บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก)

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการดังนี้

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน = 0.278 (บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว) + 0.265 (บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก)

วิจารณ์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 20-28 ปี ระดับการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมัธยมหรือต่ำกว่า และส่วนใหญ่มีครอบครัวหรือแต่งงานแล้ว งานก่อสร้างเป็นลักษณะอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความแข็งแรงและคล่องตัวสูงในการทำงาน ทำให้บุคลากรในงานก่อสร้างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง จะเป็นระดับคนงานซึ่งจะอยู่ในวัยทำงานที่มีความแข็งแรง ลักษณะงานจะมีทั้งงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานในส่วนที่ไม่ต้องใช้ฝีมือมาก เช่นขนย้ายวัสดุก่อสร้าง ผูกเหล็ก เทปูน แกะแบบ ฯลฯ ซึ่งเป็นงานที่ได้รับอันตรายได้ง่ายถ้าไม่ระมัดระวัง ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้างของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 1 ปี จนถึง 5 ปี

จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จะเห็นว่า กลุ่มอายุที่พบเป็นกลุ่ม ที่มีการประสบอันตรายสูงสุด สำนักรประกันสังคม (2554) ถือเป็นกลุ่มเสี่ยงที่ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ รวมทั้งระดับการศึกษาอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้ลูกจ้างประสบอันตรายได้ง่าย ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มาตรการควบคุมและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้าง ผู้บริหารควรคำนึงถึง ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ เพื่อลดหรือป้องกันความสูญเสีย

2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง

จากการศึกษาระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง พบว่าระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานประกอบกิจการของกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย เป็นสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพตามกฎหมาย ดังนั้นจึงมีวิธี หรือการจัดการด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันหรือลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เช่น การประเมินความเสี่ยงหาอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานพร้อมทั้งหามาตรการป้องกันอันตรายสิ่งเหล่านั้น การอบรมพนักงานก่อนเริ่มงาน การตรวจสอบความปลอดภัยพื้นที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับพนักงานสวมใส่ป้องกันความเสี่ยงตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน จนส่งผลให้พนักงานเกิดความตระหนักในความปลอดภัยมากขึ้น การรณรงค์ด้านความปลอดภัย การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อช่วยดูแลในด้านความปลอดภัย และให้พนักงานในระดับปฏิบัติมีส่วนร่วมในทีมคณะกรรมการความปลอดภัย

3. การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรในงานก่อสร้าง

จากการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีดังนี้ บุคลากรมีบุคลิกภาพ แบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง แบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง แบบแสดงตัวอยู่ในระดับ ปานกลาง แบบเปิดรับสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง และแบบหัวน้าวอยู่ในระดับ ต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.86 3.82 3.07 2.89 และ 2.56

จากการศึกษาหากระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูง แสดงว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพเช่นนี้ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเชื่อใจคนอื่น ตรงไปตรงมา มีความเอื้อเฟื้อให้ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความประนีประนอมกับผู้อื่น บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้มีแนวโน้มที่จะชอบให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นและความร่วมมือกับองค์กรในการทำกิจกรรมต่างๆหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งกฎข้อบังคับนี้จะรวมไปถึงการจัดการด้านความปลอดภัยด้วย ส่วนผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำ มีลักษณะเป็นคนหัวแข็ง ช่างชี้ระแวง สงสัย ไม่ชอบยุ่งหรือช่วยเหลือผู้อื่น จึงเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้จะมีแนวโน้มที่จะไม่ช่วยเหลือผู้อื่นและไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรมากเหมือนกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นนั้น แสดงว่า บุคลากรในงานก่อสร้างเป็นผู้ที่แสดงออกถึงความผ่อนคลายได้ง่าย ไม่ยึดติดกับสถานการณ์ทางสังคม มีความสามารถต้านทานต่อความกดดันได้มาก การควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ฉุกเฉินได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542) ที่พบว่าบุคลิกภาพ Scale N (หวั่นไหว-มั่นคง) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูง จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้มากกว่าบุคคลอื่น และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการที่บุคลากรมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลดีด้านความปลอดภัยต่อตัวบุคลากรเอง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง

4.1 จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพในแต่ละด้านกับพฤติกรรมความปลอดภัย พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน อาจจะเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายและมาตรการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรมีความครอบคลุมดีอยู่แล้ว ทำให้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย

4.2 เมื่อได้ทราบว่ามีลักษณะบุคลิกภาพด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบรายคู่ของบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด ด้วยวิธีของScheffe

4.2.1 พบว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวระดับต่ำและปานกลาง จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าบุคลากรบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวระดับสูง ซึ่งสอดคล้อง

กับการผลงานวิจัยของ ธนวิทย์ กลิ่นทอง (2547) และสุนน นานาพุลสิน (2550) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับระดับต่ำ ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรที่ระดับบุคลิกภาพหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางและต่ำมีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวปานกลางได้โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งอาจเกิดความหวาดกลัวในเรื่องความปลอดภัยที่จะส่งผลต่อชีวิตของตนเอง ทำให้วิตกกังวลจนส่งผลให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

4.2.2 พบว่าบุคลากรที่มี บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุนน นานาพุลสิน (2550) บางส่วนที่พบว่า บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ แต่จะสอดคล้องในบางส่วนคือ ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรดีอยู่แล้ว ดังนั้นถึงแม้บุคลากรจะมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแตกต่างกัน แต่บุคลากรก็ยังปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด จึงทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

4.2.3 พนักงานที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพ แบบประนีประนอมระดับปานกลาง แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับปานกลางกับต่ำ และ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับ สูงกับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนน นานาพุลสิน (2550) บางส่วนที่พบว่า บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกับบุคลากรที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ในระดับสูงและระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นผู้มีลักษณะประนีประนอม ช่วยเหลือผู้อื่น บางครั้งอาจยอมที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับหรือให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี หรือบางครั้งอาจไม่สนใจกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรเลยก็ได้ เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับ

ปานกลางกับต่ำ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงกับต่ำ มีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

4.2.4 บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับ สูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับปานกลาง แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกในระดับปานกลางกับต่ำ และบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกในระดับสูงกับต่ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนน นานาพุลสิน (2550) บางส่วนที่พบว่า บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพในระดับปานกลาง ส่วนผลงานวิจัยที่พบว่า ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับปานกลางกับต่ำ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูงกับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย พนักงานมีความจำเป็นต้องรับผิดชอบสูง มีวินัยในตนเองสูง มีความรอบคอบ และมีจิตสำนึกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงหรือปานกลาง ถึงแม้จะมีความรอบคอบ มีความเป็นระเบียบวินัยสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำก็ตาม แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีพฤติกรรมมากกว่าอย่างชัดเจน จึงทำให้บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับปานกลางกับต่ำ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูงกับต่ำ มีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยได้

จากการนำตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 17.6 ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้คาดไว้ ผลที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนวิทย์ กลิ่นทอง (2547) และผลงานวิจัยของ สุนน นานาพุลสิน (2550) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้

แสดงให้เห็นว่า บุคลากรจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีได้ ต้องมีบุคลิกภาพที่โดดเด่นในด้านการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการจัดการตนเองเพื่อบังคับตัวเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นั่นคือการเป็นผู้ที่มีความสงบ สุขุม มีความประหม่าต่ำ มีความสามารถที่จะควบคุมความต้องการของตนเองได้

ไม่ตื่นตระหนกง่ายเมื่อเจอกับสถานการณ์ฉุกเฉิน มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตตนเอง มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีวินัยต่อตนเอง และมีความรอบคอบ ผู้วิจัยเห็นว่าจากลักษณะนิสัยต่างๆ เหล่านี้ คือลักษณะที่สำคัญที่ องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะคำนึงถึงเพื่อนำมากำหนดนโยบายการจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้างโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง

พบว่า ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้างส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.68 คิดเป็นร้อยละ 67.16 รองลงมาคือระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ย 3.04 คิดเป็นร้อยละ 32.84

2. การศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรในงานก่อสร้าง

พบว่า ระดับบุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้างจากการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของบุคลากรในงานพบว่าบุคลากรในงานก่อสร้างมีคะแนนบุคลิกภาพได้ดังนี้ บุคลากรมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง แบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง แบบแสดงตัวอยู่ในระดับ ปานกลาง แบบเปิดรับสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง และแบบหัวนั้วอยู่ในระดับ ต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.86 3.82 3.07 2.89 และ 2.56

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง

3.1 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบหัวนั้วพบว่า บุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบหัวนั้วแตกต่างกัน มีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้วในระดับต่ำจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้วสูง และบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้วในระดับปานกลาง จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบหัวนั้วสูง

3.2 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ที่แตกต่างกัน มีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เมื่อทดสอบความรายคู่พบว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตาม บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ พบว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์แตกต่างกัน มีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.4 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม พบว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมระดับปานกลาง แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับต่ำ

3.5 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกพบว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่างกัน มีความพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูงจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับปานกลาง แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในบุคลากรที่มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับต่ำ

4. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมด้านความปลอดภัยได้

จากการนำตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการพบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 17.6 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน = $.278(\text{บุคลิกภาพแบบห้วนไหว}) + .265(\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก})$

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพทั้ง 2 ด้านนี้สามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้นองค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานโดยใช้แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพวัดคนเข้าทำงาน หากคัดเลือกบุคคลที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ หรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงเข้าทำงานก็จะเป็นผลดีต่อองค์กร ถ้าพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจะเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ที่รู้สึกว่าคุณเองเองมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ และคิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ มีความสามารถต้านทานต่อความกดดันได้มาก การควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ฉุกเฉินได้ดี จะเห็นได้ว่า ลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการเป็นผู้นำ

ถึงแม้ว่าในลักษณะงานก่อสร้างมีความเป็นไปได้ยากที่จะนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้กับบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นคนงาน เนื่องจากปัจจัยหลายด้านเช่น ปัญหาด้านการสื่อสารในงานก่อสร้างคนงานที่รับเข้ามาทำงานไม่มีข้อกำหนดระดับการศึกษาบางคนอาจจะอ่านไม่ได้ หรือเขียนไม่ได้ อาจจะต้องมีผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในด้านการสื่อสารให้พนักงาน กลุ่มนี้มีความเข้าใจ และสามารถทำแบบวัดบุคลิกภาพได้ และการใช้แบบวัดบุคลิกภาพยังสามารถใช้กับพนักงานในตำแหน่งอื่น เช่น วิศวกรโครงการ ผู้จัดการโครงการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งในส่วนงานด้านความปลอดภัย บุคคลในตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรระดับคนงานที่สัมผัสกับความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา

2. จากการศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ควรเพิกเฉย เพราะโดยลักษณะของงานก่อสร้างแล้ว จะมีพนักงานเข้าออกเป็นประจำ หากพนักงานเหล่านี้ไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ความเสี่ยงที่จะต้องสัมผัสเมื่อเข้าทำงาน หรือขาดการควบคุมที่ดีพออาจส่งผลทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เพราะฉะนั้นควรจัดให้มีการรณรงค์ให้การศึกษา จัดอบรม มุ่งเน้นให้เห็นผลดีผลเสียของอุบัติเหตุจากการทำงานโดยใช้สื่อต่างๆที่มีรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสมกับคนงานกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะคนงานก่อสร้างที่เข้ามารับจ้างทำงานเพื่อหารายได้ในระยะเวลาที่ว่างเว้นจากการทำงานภาคเกษตรซึ่งเป็นงานหลัก เพราะคนงานกลุ่มนี้มักจะละเลย และไม่ตระหนักถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากคุ้นเคยกับการที่มีความเสี่ยงน้อย ไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด ซึ่งจากจุดนี้อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษากับบุคลากรในงานก่อสร้าง ดังนั้นเพื่อเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างและสอดคล้องของผลการวิจัย จึงควรทำการศึกษากับธุรกิจประเภท เช่น ธุรกิจประเภทขนส่ง เหมืองแร่
2. ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นอกจากลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแล้ว ยังมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์และส่งต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาในการทำงานทางด้านความปลอดภัยของบุคลากร

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน. 2555.สถานการณ์การประสบ
อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2550-2554. ม.ป.ท., กรุงเทพมหานคร.

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์.2547.การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ
เขาว์อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงาน
ฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .

จิราภา เต็งไตรรัตน์,นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน),รัจรี นพเกตุ,รัตนา ศิริพานิช,ศรีเรือน แก้วกังวาน
,ศันสนีย์ ตันตวิฑ,สิริอร วิชชาวุธ และ อุบลวรรณ ภาวกานันท์.2555.จิตวิทยาทั่วไป.พิมพ์
ครั้งที่ 7.สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

จีรนนต์ ไชยงาม.2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับ
ประสิทธิภาพที่งานของพนักงานขายรถยนต์.ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.

ธนวิทย์ กลิ่นทอง.2547.อิทธิพลขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและการรับรู้แบบแผน
ความเชื่อด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความปลอดภัยของพนักงาน
ซ่อมบำรุงอากาศยาน.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2555. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.พิมพ์ครั้งที่
13.กรุงเทพมหานคร.ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสส์แอนด์ดี,บริษัท เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมส
โปรดักส์ จำกัด.

นิติ ปุรินทรภิบาล. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามทฤษฎีการกระทำตามแผนกับ
พฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของคนงานก่อสร้าง . วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน). 2546.ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว.พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร . สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพ.

ปัทมา พุ่มมาพันธ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย
ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงานผลิตเหล็กกล้าไร้สนิม . วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรศิริ กองนวล.2539. การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). สำหรับทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ,กรุงเทพ.

ฟ้ารัตน์ สมแสน.2539. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของ
คนงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งรัตน์ ศรีสุริยเวศน์. 2536. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน :
เปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการปัมโลหิตที่มีอัตราความถี่ของอุบัติเหตุสูงและต่ำ
จังหวัดสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2536. วิสวกรความปลอดภัย. สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, กรุงเทพมหานคร.

ศิริพร ประโยค.2542.ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัทรีท-ไรท์(ประเทศไทย)จำกัด.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2551. เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วย
ตนเอง . พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สิริพัชร เปรมธัญญ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและ
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ .
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนน นานาพูลสิน. 2550.ผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยใน การ
ทำงาน:กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย(ท่าหลวง) จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย วรจิเกษมสกุล. 2553. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2.อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์

Costa, P.T. and McCrae, R.R. **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.

Bird, F.E. Jr and G.L. Germain 1985. The Causes and Effects of Loss. In Practical Loss Control Leadership, 1st Edition. Georgia: Loss Control Institute...

Heinrich, H.W. 1959. **Industrial Prevention**. New York : McGraw – Hill.

Miner, J.B. 1992. **Safety Psychology and Industrial Clinical Psychology**, In Industrial Organization Psychology, International Edition. McGraw-Hill. Singapore.

Moinos, A. 1998. **Accident Proneness**. Available Source:
http://fox.klte.hu/~keresofi/psyth/a-to-z-entries/accident_proneness.html.

Suchman, E.A. 1970. Accident and Social Deviance. **Journal of Health and Social Behavior**. 71:4-5

Shaw, L., and H.S. Siche. 1971. **Accident proneness**. Oxford: Pergamon Press.





ตารางผนวกที่ ก1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในงานก่อสร้าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	83	61.94
หญิง	51	38.06
รวม	134	100.00
2.อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	8	5.97
20-28 ปี	62	46.27
29-37ปี	33	24.63
38-46 ปี	23	17.16
47-55 ปี	6	4.48
56 ปีขึ้นไป	2	1.49
รวม	134	100.00
3.ประสบการณ์งานก่อสร้าง		
ต่ำกว่า 1 ปี	37	27.61
1-5 ปี	64	47.76
6-10 ปี	16	11.94
มากกว่า 10 ปี	17	12.69
รวม	134	100.00
4. การศึกษา		
ม.หรือต่ำกว่า	63	47.01
ปวช/ม.6	35	26.12
ปวส/อนุปริญญา	11	8.21
ปริญญาตรี	20	14.93
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
อื่นๆไปรตระบุ	5	3.73
รวม	134	100.00

ตารางผนวกที่ ก1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการโครงการ	-	-
ผู้จัดการภาคสนาม	-	-
วิศวกรควบคุมงาน	10	7.46
หัวหน้างาน	15	11.19
คนงาน	92	68.66
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	12	8.96
อื่นๆ	5	3.73
รวม	134	100.00
6. สถานภาพ		
โสด	57	42.54
แต่งงาน	74	55.22
หย่าร้าง	1	0.75
หม้าย	2	1.49
รวม	134	100.00



ภาคผนวก ข
บุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ

ตารางผนวกที่ ข1 ข้อมูลบุคลิกภาพของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ

บุคลิกภาพ ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
1	53	23	47	7	4	134
(%)	39.55	17.16	35.07	5.22	2.99	100.00
2	7	38	59	29	1	134
(%)	5.22	28.36	44.03	21.64	0.75	100.00
3	10	18	48	33	25	134
(%)	7.46	13.43	35.82	24.63	18.66	100.00
4	43	43	45	3	-	134
(%)	32.09	32.09	33.58	2.24	-	100.00
5	40	56	33	5	-	134
(%)	29.85	41.79	24.63	3.73	-	100.00
6	21	46	43	18	6	134
(%)	15.67	34.33	32.09	13.43	4.48	100.00
7	39	33	54	7	1	134
(%)	29.10	24.63	40.30	5.22	0.75	100.00
8	4	4	38	60	28	134
(%)	2.99	2.99	28.36	44.78	20.90	100.00
9	21	44	42	17	10	134
(%)	15.67	32.84	31.34	12.69	7.46	100.00
10	22	37	65	10	-	134
(%)	28.00	27.61	48.51	7.46	-	100.00
11	15	29	66	16	8	134
(%)	11.19	21.64	49.25	11.94	5.97	100.00

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

บุคลิกภาพ ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
12	28	43	46	9	8	134
(%)	20.90	32.09	34.33	6.72	5.97	100.00
13	22	53	46	11	2	134
(%)	16.42	39.55	34.33	8.21	1.49	100.00
14	22	43	49	13	7	134
(%)	16.42	32.09	36.57	9.70	5.22	100.00
15	6	32	64	18	14	134
(%)	4.48	23.88	47.76	13.43	10.45	100.00
16	22	31	62	16	3	134
(%)	16.42	23.13	46.27	11.94	2.24	100.00
17	33	39	57	5	-	134
(%)	24.63	29.10	42.54	3.73	-	100.00
18	10	19	39	41	25	134
(%)	7.46	14.18	29.10	30.60	18.66	100.00
19	44	36	50	4	-	134
(%)	32.84	26.87	37.31	2.99	-	100.00
20	39	57	35	3	-	134
(%)	29.10	42.54	26.12	2.24	-	100.00
21	11	46	41	33	3	134
(%)	8.21	34.33	30.60	24.63	2.24	100.00
22	24	49	57	3	1	134
(%)	17.91	36.57	42.54	2.24	0.75	100.00

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

บุคลิกภาพ ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
23	5	22	74	22	11	134
(%)	3.73	16.42	55.22	16.42	8.21	100.00
24	23	56	43	9	3	134
(%)	17.16	41.79	32.09	6.72	2.24	100.00
25	29	49	54	2	-	134
(%)	21.64	36.57	40.30	1.49	-	100.00
26	28	38	47	12	9	134
(%)	20.90	28.36	35.07	8.96	6.72	100.00
27	13	32	52	29	8	134
(%)	9.70	23.88	38.81	21.64	5.97	100.00
28	16	29	72	13	4	134
(%)	11.94	21.64	53.73	9.70	2.99	100.00
29	15	30	56	16	17	134
(%)	11.19	22.39	41.79	11.94	12.69	100.00
30	10	25	44	43	12	134
(%)	7.46	18.66	32.84	32.09	8.96	100.00
31	30	41	53	6	4	134
(%)	22.39	30.60	39.55	4.48	2.99	100.00
32	11	37	74	6	6	134
(%)	8.21	27.61	55.22	4.48	4.48	100.00

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

บุคลิกภาพ ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
33	3	36	65	13	17	134
(%)	2.24	26.87	48.51	9.70	12.69	100.00
34	6	33	87	8	-	134
(%)	4.48	24.63	64.93	5.97	-	100.00
35	28	40	60	6	-	134
(%)	20.90	29.85	44.78	4.48	-	100.00
36	10	42	44	30	8	134
(%)	7.46	31.34	32.84	22.39	5.97	100.00
37	23	49	61	1	-	134
(%)	17.16	36.57	45.52	0.75	-	100.00
38	-	-	46	46	42	134
(%)	-	-	34.33	34.33	31.34	100.00
39	16	41	50	17	10	134
(%)	11.94	30.60	37.31	12.69	7.46	100.00
40	29	55	48	2	-	134
(%)	21.64	41.04	35.82	1.49	-	100.00
41	17	38	46	18	15	134
(%)	12.69	28.36	34.33	13.43	11.19	100.00
42	30	30	48	15	11	134
(%)	22.39	22.39	35.82	11.19	8.21	100.00

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

บุคลิกภาพ ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
43	5	16	67	31	15	134
(%)	3.73	11.94	50.00	23.13	11.19	100.00
44	10	40	57	15	12	134
(%)	7.46	29.85	42.54	11.19	8.96	100.00
45	17	38	53	21	5	134
(%)	12.69	28.36	39.55	15.67	3.73	100.00
46	18	32	56	20	8	134
(%)	13.43	23.88	41.79	14.93	5.97	100.00
47	23	25	71	15	-	134
(%)	17.16	18.66	52.99	11.19	-	100.00
48	8	28	64	25	9	134
(%)	5.97	20.90	47.76	18.66	6.72	100.00
49	33	36	61	4	-	134
(%)	24.63	26.87	45.52	2.99	-	100.00
50	23	50	58	3	-	134
(%)	17.16	37.31	43.28	2.24	-	100.00
51	15	47	53	15	4	134
(%)	11.19	35.07	39.55	11.19	2.99	100.00
52	12	40	78	4	-	134
(%)	8.96	29.85	58.21	2.99	-	100.00
53	25	49	39	20	1	134
(%)	18.66	36.57	29.10	14.93	0.75	100.00

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

บุคลิกภาพ ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
54	7	29	64	20	14	134
(%)	5.22	21.64	47.76	14.93	10.45	
55	19	46	28	34	7	134
(%)	14.18	34.33	20.90	25.37	5.22	100.00
56	12	41	40	33	8	134
(%)	8.96	30.60	29.85	24.63	5.97	100.00
57	10	14	67	28	15	134
(%)	7.46	10.45	50.00	20.90	11.19	100.00
58	21	47	58	8	-	134
(%)	15.67	35.07	43.28	5.97	-	100.00
59	16	36	47	24	11	134
(%)	11.94	26.87	35.07	17.91	8.21	100.00
60	15	19	63	31	6	134
(%)	11.19	14.18	47.01	23.13	4.48	100.00



ภาคผนวก ค
พฤติกรรมของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ

ตารางผนวกที่ ค1 พฤติกรรมของบุคลากรในงานก่อสร้าง จำแนกตามรายชื่อ

พฤติกรรมความ ปลอดภัยข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
1	67	39	28	-	-	134
%	50.00	29.10	20.90	-	-	100.00
2	14	15	34	43	28	134
%	10.45	11.19	25.37	32.09	20.90	100.00
3	31	42	39	12	10	134
%	23.13	31.34	29.10	8.96	7.46	100.00
4	48	40	38	5	3	134
%	35.82	29.85	28.36	3.73	2.24	100.00
5	41	64	23	2	4	134
%	30.60	47.76	17.16	1.49	2.99	100.00
6	48	45	39	2	-	134
%	35.82	33.58	29.10	1.49	-	100.00
7	39	30	32	10	23	134
%	29.10	22.39	23.88	7.46	17.16	100.00
8	49	31	32	12	10	134
%	36.57	23.13	23.88	8.96	7.46	100.00
9	65	31	36	2	0	134
%	48.51	23.13	26.87	1.49	0.00	100.00
10	47	47	29	5	6	134
%	35.07	35.07	21.64	3.73	4.48	100.00
11	47	43	23	11	10	134
%	35.07	32.09	17.16	8.21	7.46	100.00

ตารางผนวกที่ ค1 (ต่อ)

พฤติกรรม ความ ปลอดภัย ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	
12	51	41	31	9	2	134
%	38.06	30.60	23.13	6.72	1.49	100.00
13	56	28	44	4	2	134
%	41.79	20.90	32.84	2.99	1.49	100.00
14	46	31	42	7	8	134
%	34.33	23.13	31.34	5.22	5.97	100.00
15	54	48	32	-	-	134
%	40.30	35.82	23.88	-	-	100.00
16	30	32	51	13	8	134
%	22.39	23.88	38.06	9.70	5.97	100.00
17	49	53	31	1	-	134
%	36.57	39.55	23.13	0.75	-	100.00
18	49	43	42	-	-	134
%	36.57	32.09	31.34	-	-	100.00
19	42	34	35	13	10	134
%	31.34	25.37	26.12	9.70	7.46	100.00
20	31	24	51	15	13	134
%	23.13	17.91	38.06	11.19	9.70	100.00
21	33	53	21	15	12	134
%	24.63	39.55	15.67	11.19	8.96	100.00

ตารางผนวกที่ ค1 (ต่อ)

พฤติกรรม ความ ปลอดภัย ข้อที่	หน่วย:คน (ร้อยละ)					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง(5)	เห็นด้วยมาก (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง(1)	รวม
23	70	33	11	18	2	134
%	52.24	24.63	8.21	13.43	1.49	100.00
24	67	40	23	4	0	134
%	50.00	29.85	17.16	2.99	0.00	100.00
25	67	30	17	18	2	134
%	50.00	22.39	12.69	13.43	1.49	100.00



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง

The Relationship Between Big Five Personality Factors and Work Safety Behaviors of Construction Personnel.

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคลากรในงานก่อสร้าง เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขและป้องกันการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานโดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวท่านเองโดยไม่จำเป็นต้องจำแนกคำตอบของท่านจะต้องเหมือนท่านอื่นเสมอไป ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้นไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤษฎิกา พิลาศรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย			
เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลิก 5 องค์ประกอบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในงานก่อสร้าง			
คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วนโดยละเอียด และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อเกี่ยวกับการทำงานของท่าน			
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล			
โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง			
1. เพศ			
() ชาย	() หญิง		
2. อายุ _____ ปี			
3. ประสบการณ์งานก่อสร้าง			
() ต่ำกว่า 1 ปี	() 1-5 ปี		
() 6-10 ปี	() มากกว่า 10 ปี		
3. ระดับการศึกษา			
() ม. หรือต่ำกว่า	() ปวช./ม.6		
() ปวส./อนุปริญญาตรี	() ปริญญาตรี		
() สูงกว่าปริญญาตรี	() อื่นๆ โปรดระบุ.....		
4. ตำแหน่งงาน			
() ผู้จัดการโครงการ	() ผู้จัดการภาคสนาม		
() วิศวกรควบคุมงาน	() หัวหน้างาน		
() หัวหน้าคนงาน	() คนงาน		
() เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	() อื่นๆ โปรดระบุ.....		
5. สถานภาพ			
() โสด	() แต่งงาน		
() หย่าร้าง	() หม้าย		

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ						
โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามในแต่ละข้อและข้อใดตรงกับตัวท่านเป็นส่วนใหญ่ และทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละข้อขอให้ท่านเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (โปรดตอบทุกข้อ)						
ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1 ฉันไม่ใช่คนวิตกกังวล						
2 ฉันชอบให้มีคนอยู่รอบข้างมากๆ						
3 ฉันไม่ชอบเสียเวลาไปกับการคิดเพื่อฝัน						
4 ฉันพยายามสุภาพกับทุกคนที่ฉันพบ						
5 ฉันจะเก็บสิ่งของส่วนตัวให้สะอาด เรียบร้อยอยู่เสมอ						
6 ฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองน้อยกว่าคนอื่นอยู่ บ่อยๆ						
7 ฉันเป็นคนหัวเราะง่าย						
8 เมื่อฉันพบวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องใน การทำสิ่งต่างๆฉันมักจะใช้วิธีนั้นอยู่ เป็นประจำ						
9 ฉันมักมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคน ในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน						
10 ฉันสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ						
11 เมื่อฉันตกอยู่ใต้ภาวะกดดันมากๆ บางครั้งฉันรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตก เป็นเสี่ยงๆ						
12 ฉันไม่ใช่คนร่าเริง						
13 ฉันรู้สึกทั้งในรูปแบบที่ฉันพบในศิลปะ และธรรมชาติ						
14 บางครั้งคนคิดว่าฉันเป็นคนเห็นแก่ตัว และถือตัวเองเป็นใหญ่						
15 ฉันไม่ได้เป็นคนเจ้าระเบียบ						
16 ฉันไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า						

ข้อความ		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17	ฉันชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น					
18	ฉันเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกันจะมีแต่ทำให้เกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างผิดๆ					
19	ฉันชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันกันทำงาน					
20	ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
21	ฉันรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจอยู่บ่อยๆ					
22	ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ					
23	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของฉันน้อยมากหรือไม่มีผลเลย					
24	ฉันค่อนข้างที่จะดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น					
25	ฉันจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น					
26	บางครั้งฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย					
27	ปกติแล้วฉันชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง					
28	ฉันชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารต่างชาติ					
29	ฉันเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบฉันเมื่อเขามีโอกาส					
30	ฉันมักใช้เวลานานในการบังคับให้ตัวเองเริ่มทำงานอย่างจริงจัง					
31	ฉันไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวล					
32	ฉันมักรู้สึกว่าตัวฉันเต็มไปด้วยพลังความสามารถ					

ข้อความคำถาม		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
33	ฉันไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของตัวฉัน ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ					
34	คนที่ฉันรู้จักส่วนใหญ่ชอบฉัน					
35	ฉันพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
36	ฉันรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อฉันอยู่บ่อยๆ					
37	ฉันเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส					
38	ฉันเชื่อว่าควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินเรื่องศีลธรรมจรรยา					
39	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัว					
40	เมื่อฉันตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ฉันจะพยายามทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
41	เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ฉันมักจะรู้สึกท้อแท้ และอยากยอมแพ้					
42	ฉันไม่ได้เป็นคนมองโลกในแง่ดี					
43	บางครั้งเมื่อฉันอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ฉันจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน					
44	ฉันมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง					
45	บางครั้ง ฉันไม่ใช่คนที่น่าพึงพา หรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรจะเป็น					
46	ฉันไม่ค่อยรู้สึกเศร้าโศกหรือหดหู่ใจ					
47	ชีวิตของฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม					
48	ฉันมีความสนใจน้อยมากเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคน					

ข้อคำถาม		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
49	ปกติฉันจะเป็นคนพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ					
50	ฉันเป็นคนที่สามารถทำงานต่างๆให้ สำเร็จได้เสมอ					
51	ฉันมักรู้สึกอ่อนแอและต้องการให้คน อื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน					
52	ฉันเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก					
53	ฉันมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องที่ ประเทืองปัญญา					
54	ถ้าฉันไม่ชอบใครแล้วฉันจะแสดงออก ให้เขารู้					
55	ฉันไม่สามารถจัดสิ่งต่างๆให้เป็น ระเบียบ					
56	เมื่อฉันรู้สึกอับอายมาก ฉันอยากจะ หลบหน้าไปจากคนอื่น					
57	ฉันชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของฉัน มากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น					
58	ฉันมักสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือ ความคิดที่เป็นนามธรรม					
59	ถ้าจำเป็น ฉันจะบงการให้คนอื่นทำ ตามความต้องการของฉัน					
60	ฉันต้องการมีความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ ฉันทำ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย						
โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามในแต่ละข้อและข้อใดตรงกับตัวท่านเป็นส่วนใหญ่ และทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละข้อขอให้ท่านเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (โปรดตอบทุกข้อ)						
	ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	เมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ๆจากหัวหน้างาน ฉันมักจะสอบถามรายละเอียดก่อนปฏิบัติงาน					
2	เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ฉันมักจะหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงานเสมอ					
3	ฉันมักทำเฉยๆเมื่อเห็นเพื่อนทำงานผิดวิธีและอาจเกิดอุบัติเหตุได้					
4	ฉันมักขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยขนย้ายวัสดุที่หนักเกินความสามารถของฉัน					
5	ถ้าพบว่าเพื่อนทำงานด้วยความประมาทฉันจะรีบเข้าไปเตือนด้วยความห่วงใย					
6	ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ฉันมักจะตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องมือก่อนนำไปใช้					
7	การปฏิบัติตามป้ายสัญญาณเตือนเป็นเรื่องของคนไม่แท้จริง					
8	เมื่อต้องทำงานบนที่สูง ฉันมักไม่สวมใส่เข็มขัดนิรภัย เพราะฉันทำงานแบบนี้มานาน มีความเชี่ยวชาญพอสมควร					
9	ฉันสวมหมวกนิรภัยเสมอ เมื่ออยู่ในโครงการก่อสร้าง					
10	ฉันมักเดินได้สิ่งของที่กำลงยอกอยู่เสมอ					

ข้อความคำถาม		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11	ฉันมักป็นขึ้นนั่งร้านแทนการใช้บันได เสมอ เพราะสะดวกและรวดเร็วกว่า					
12	หากมีอันตรายในพื้นที่ทำงาน ฉัน มักจะบอกให้กับเพื่อนร่วมงานทราบ					
13	ฉันขออนุญาตทำงานจากหัวหน้าทุก ครั้งที่เข้าไปในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง อันตราย					
14	ถึงแม้ฉันจะปฏิบัติตามกฎความ ปลอดภัย แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานของฉัน ไม่ปฏิบัติ ฉันก็อาจเกิดอันตรายได้					
15	ฉันมักแจ้งให้หัวหน้างานทราบ หากมี เครื่องมือ เครื่องจักรที่ชำรุดหรือมี สภาพที่ไม่ปลอดภัย					
16	ฉันมักจะทำงานหรือเดินเครื่องจักร โดยไม่ใช้หน้าที่ของตนเอง เมื่อมีความ จำเป็น					
17	ฉันมักเข้าร่วมกิจกรรมด้านความ ปลอดภัยอยู่เสมอ					
18	ฉันมักอ่านคู่มือก่อนใช้เครื่องมือเสมอ					
19	ฉันมักไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคลเมื่อไม่มีเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในบริเวณนั้น					
20	ฉันมักนอนพักผ่อนช่วงกลางวันใน บริเวณบริเวณซอกมุมที่ไม่มีคน เพราะ เงียบสงบดี					
21	ฉันมักเตือนนายที่ต้องประชุมก่อนเริ่ม งาน					
22	เพื่อไม่ให้เสียเวลาทำงานฉันมักใช้ เครื่องมือประเภทอื่นแทนเครื่องมือที่ เสียเสมอ					

ข้อคำถาม		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23	ฉันมักมาทำงาน ในขณะที่ไม่สร้างมา					
24	ฉันมักโยนเครื่องมือ อุปกรณ์หรือ ชิ้นงานต่างๆให้กับเพื่อน					
25	ฉันมักสูบบุหรี่ ในช่วงเวลาทำงาน เสมอ					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นางสาวกฤษฎิกา พิลาศรี
 เกิดวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2527
 สถานที่เกิด อำเภอศรีณรงค์ จังหวัดสุรินทร์
 ประวัติการศึกษา วท.บ. (สหเวชศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้จัดการแผนกความปลอดภัยฯ
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (ศูนย์กระจายสินค้า
 เทสโก้ โลตัส วังน้อย)
 ผลงานดีเด่นและ/หรือรางวัลทางวิชาการ -
 ทุนการศึกษาที่ได้รับ -