

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย กรณีศึกษาพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

นางสาวมลหาทิพย์ อินทรหอม *

อาจารย์ที่ปรึกษา คร. รังสิมา หอมเสริมฐิติ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และ ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน แบบสอบถามแบบวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) และการแจกแจงความถี่ในการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD) การทดสอบค่า t-test หรือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลแบบรายคู่ (Scheffe) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย กรณีศึกษา พนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน ดังนี้ (1) พนักงานในคลังสินค้าที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มี พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในคลังกระจาย สินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุการทำงาน ประสบการณ์การเกิด อุบัติเหตุ ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นอายุ ที่ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (2) บุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพตามแบบ MBTI ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในภาพรวม แต่ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า E (Extrovert) คือการกระทำของบุคคลที่มุ่งให้ความสนใจกับสิ่งภายนอก มี แนวโน้มที่มีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือบุคคลรอบๆตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานที่ปลอดภัย จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.386 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ ปลอดภัยระดับปานกลาง ที่ 0.444 รองลงมาคือด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยระดับค่อนข้างต่ำ ที่ 0.361

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจโลจิสติกส์ ที่รวมถึงคลังสินค้าถือเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ทั้งยังมีการขยายตัวเติบโตอย่างต่อเนื่อง อันเกิดจากผลบวกในการลงทุน จากนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของทางภาครัฐ และการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC ทำให้เกิด

การขยายตัวของธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจอีคอมเมิร์ซ รวมถึงบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภค บริโภคทั้งหลาย ที่ต่างก็ต้องการพื้นที่เพื่อจัดเก็บ และกระจายสินค้าไปยังสาขาต่าง ๆ ให้เข้าถึงฐานลูกค้าจำนวนมากขึ้น และสะดวกขึ้นซึ่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ติดตามข้อมูลหรือบริหารจัดการ ระบบต่างๆ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ แต่เทคโนโลยีที่ทันสมัยก็ยังคงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัยของลูกค้าที่ต้องเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น (สุพจน์ เต๋นดวง 2551) กล่าวหาว่า ปัญหาดังกล่าว ที่ได้ขึ้นกับแรงงานนั้นจะมีผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากสถิติการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของพนักงานทั่วไปทั้งประเทศยังมีเป็นจำนวนมาก (สำนักงานกองทุนทดแทน สำนักงานประกันสังคม, 2559) พบว่า มีอัตราการประสบอันตราย โดยรวมทั้งปี 2559 เท่ากับ 9.47 ต่อพัน รายจากการประสบอันตรายของลูกค้าดังกล่าวทำให้เกิดความสูญเสียซึ่งบางครั้ง ไม่สามารถประเมินค่า ความเสียหายได้ ในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีสิ่งสำคัญที่ต้อง คำนึงถึงหลายด้าน ด้านหนึ่งที่สำคัญคือบุคลิกภาพ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตนของแต่ละบุคคล ที่ใช้เป็น แนวทางในการปรับตัว แสดงพฤติกรรม โดยสามารถทราบถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้ ใน หลายหลายวิธี วิธีที่นิยมใช้กันมากก็จะเป็นการใช้แบบวัด แบบทดสอบต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษา เกี่ยวกับแบบวัดบุคลิกภาพ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยยังสนใจเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของ พนักงาน ที่ดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (เมตตา คงหอม 2555) ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การ จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรจากการคัดเลือก การจัดวางคนกับงานให้ตรงกับ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในองค์การ และต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดวิกฤตต่างๆ ในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในคลังสินค้า จึง สนใจที่จะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพMBTI บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงานที่ ปลอดภัย ของพนักงานคลังสินค้า

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยายาสององค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
- (2) เพื่อเปรียบเทียบ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
- (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยายาสององค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานงานวิจัย

- (1) พนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยต่างกัน
- (2) บุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยายาสององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย กรณีศึกษาพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในคลังกระจายสินค้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างขนาด 223 คน แต่ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายจำนวน 240 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะและตำแหน่งงาน
- (2) นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมแก่การทำงานมากยิ่งขึ้น
- (3) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดโครงการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI ที่ได้แนวคิดของ Isabel Briggs Myers ในปี 1962 ศึกษาจากของ Carl G. Jung ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่รวบรวมโดย สุรัชย์ คงประเสริฐ ประกอบด้วยข้อคำถามมย่อยให้ผู้ตอบเลือกตอบตามแบบมาตรวัดของ Likert Scale จำนวน 80 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Likert and Likert และเลือกข้อคำถามของ เมตตา คงหอม (2555) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 30 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย โดยผู้วิจัยทำการทบทวนเกี่ยวกับทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ๊อบ ฟิเรนซ์ (Firenze System Model) ประกอบกับเอกสารคู่มือความปลอดภัย จากสถิติการประสบอันตรายของพนักงานในคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในคลังสินค้าที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

(n = 240)				
เพศ	พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย		ค่า <i>t</i>	ค่า Sig.
	$\bar{X}$	SD		
ชาย	3.25	.580	3.321	.001
หญิง	2.99	.613		

**p < 0.01*

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

($n = 240$)

พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.999	3	0.333	0.891	0.447
Within Groups	88.215	236	0.374		
Total	89.214	239			

$*p < 0.01$

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน

($n = 240$)

พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.949	3	2.983	8.771	.000
Within Groups	80.265	236	.340		
Total	89.214	239			

$*p < 0.01$

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระหว่างประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		2.81	3.26	3.03	3.07
น้อยกว่า 1 ปี	2.81		*		
1-5 ปี	3.26	*			
6-10 ปี	3.03				
10 ปีขึ้นไป	3.07				

$*p < 0.01$

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย		(n = 240)	
	$\bar{X}$	SD	ค่า t	ค่า Sig.
เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	2.739	.642	2.677	.008
ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	3.135	.600		

$*p < 0.01$

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยายการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงานที่ปลอดภัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ บุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

($n = 240$)

บุคลิกภาพตามแบบ MBTI	พฤติกรรมการทำงานที่ ปลอดภัย	Sig.	แปลผล ความสัมพันธ์
1. สัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดเผย (E: Extravert)	.223**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
2. สัมพันธ์กับผู้อื่นแบบปิดตัว (I: Introvert)	.046	0.938	สัมพันธ์ต่ำ
3. หาข้อมูลตามความเป็นจริง (S: sensing)	.013	0.839	สัมพันธ์ต่ำ
4. หาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (N: Intuition)	.005	0.551	สัมพันธ์ต่ำ
5. การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T: Thinking)	.039	0.715	สัมพันธ์ต่ำ
6. การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (F: Feeling)	.024	0.493	สัมพันธ์ต่ำ
7. วิธีการทำงานอย่างมีแผน (J: Judgment)	.045	0.325	สัมพันธ์ต่ำ
8.การทำงานอย่างยืดหยุ่น (P: Perception)	.064	0.476	สัมพันธ์ต่ำ
รวม	.004	0.954	สัมพันธ์ต่ำ

** $p < 0.01$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ บรรยายาสององค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

($n = 240$)

บรรยายาสององค์การ	พฤติกรรมการทำงานที่ ปลอดภัย	Sig.	แปลผล ความสัมพันธ์
1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	.187**	.004	สัมพันธ์ต่ำ
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.226**	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน	.361**	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. การมีอิทธิพลในองค์การ	.287**	.000	ค่อนข้างต่ำ
5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ	.444**	.000	ปานกลาง
6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	.295**	.000	ค่อนข้างต่ำ
บรรยายาสององค์การ โดยรวม	.386**	.000	ค่อนข้างต่ำ

** $p < 0.01$

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 อายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 โดยมีอายุการทำงาน ช่วง 1-5 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 92.5

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในคลังสินค้าที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยต่างกัน

พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน โดยผู้ชายมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูงกว่าผู้หญิง ($\bar{X} = 3.25$) อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานช่วงกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าช่วงกลุ่ม ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี พนักงานที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูงกว่าพนักงานที่เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

ภาพรวมของบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับความพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .004 ค่า Sig. เท่ากับ .954 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพตามแบบ MBTI ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งมีบุคลิกภาพแบบสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดเผย (E: Extravert) ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่

ปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยายการองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ความปลอดภัย ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .444 มากที่สุด รองลงมาด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .361 น้อยที่สุดคือด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .187

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยายการองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย กรณีศึกษาพนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในคลังสินค้าที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในคลังกระจายสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นอายุ ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานโดยที่

เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย แตกต่างกัน พบว่า เพศชายมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย มากกว่าเพศหญิง เหตุผลเพราะว่า เพศชายน่าจะมีพลังกล้ามเนื้อมากกว่าเพศหญิง ในการทำงานที่ต้องยกเคลื่อนย้ายสินค้า เพศชายจึงมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง เมฆมนต์ (2555) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และคนทำงานในเขตประกอบการบริษัท ไออาร์พีซีจำกัด (มหาชน) ที่พบว่า เพศชายมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มากกว่า เพศหญิง

ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย แตกต่างกันพบว่า พนักงานช่วงกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าช่วงกลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี เหตุผลเพราะว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ได้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย พร้อมทั้งเข้าใจหลักการทำงานที่ถูกต้อง ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล พบว่า งานที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่า คณงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูงกว่าพนักงานที่เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เหตุผลเพราะว่า พนักงานที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ทำงานด้วยความระมัดระวังมากขึ้นเมื่อเห็นเพื่อนพนักงานที่เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้รับบาดเจ็บ หายงาน ขาดรายได้ สอดคล้องกับ วิจัยของ สุนทรี เลิศล้ำ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท โรเดีย ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด พบว่าประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนใหญ่ไม่เคยได้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55.88 และเคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 44.12 พนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

อายุ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน เหตุผล เพราะว่าการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยเข้าถึงทุกช่วงอายุ จึงทำให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วฤทัย แก้วชัยเมี่ยม (2548) ศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และ

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพตามแบบ MBTI บรรยายาสองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพตามแบบ MBTI ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า E (Extrovert) คือการกระทำของบุคคลที่มุ่งให้ความสนใจกับสิ่งภายนอก มีแนวโน้มที่มีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือบุคคลรอบๆตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย เหตุผลเพราะว่า บุคลิกภาพแบบนี้ อาจจะสนใจ หรือใส่ใจต่อสถานการณ์ภายนอกทำให้เวลาการอธิบายถึงความเสี่ยง หรืออันตรายในการทำงานที่เกิดขึ้นทำให้บุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยสุนน นานาพุลสิน (2550) ศึกษาเรื่อง ผลของบุคลิกห้ำองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด จำนวน 216 คน เป็นกรวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาถึงระดับของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาผลของบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจากตัวแปรบุคลิกห้ำองค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยายาสองค์การ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.386 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยระดับปานกลาง ที่ 0.444 รองลงมาคือด้านการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยระดับค่อนข้างต่ำ ที่ 0.361 เหตุผลเพราะว่า เมื่อมีการจัดองค์การให้เหมาะสมแล้ว ก็เป็นการลดพฤติกรรมที่เสี่ยงออก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี มหารักษ์กะ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยายาสองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา

พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดีเช่นกัน ส่วนการศึกษารับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากการวิจัยพบว่าระดับการความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยนั้นพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดตัว ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดตัว เพื่อเป็นแบบอย่างพฤติกรรมในการทำงานงานที่ปลอดภัย และพัฒนาบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย มากขึ้น อาจจะเป็นการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลวิธีการทำงาน ระหว่างกลุ่มบุคลิกภาพ รวมถึงใช้คัดเลือกบุคลากรในการเข้าทำงานในตำแหน่งที่มีความเสี่ยงในการเกิดอันตราย
2. จากการวิจัยพบว่าระดับการความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย พบว่ามีความสัมพันธ์ทุกด้าน โดยมีด้านที่น้อยสุดคือด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการเพิ่มวิธีการสื่อสารให้ทั่วถึงมากขึ้น เช่น จัดเสียงตามสาย จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือนำด้านเทคโนโลยีที่ดีอยู่แล้วมาทำให้เกิดประโยชน์มากขึ้น อาจจะเป็นการสร้างกลุ่มไลน์ กลุ่มเฟสบุ๊คอื่นๆ เพื่อกระจายข่าวสารได้รวดเร็ว และทั่วถึงทุกตำแหน่งงาน ในการควบคุมดูแลพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงพัฒนาลักษณะบรรยากาศองค์กรด้านอื่นๆ ขององค์กร เพื่อวางแผนกำลังคน การบริการ การวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ทางด้านจิตวิทยาขององค์กรเพิ่มเติมที่จะช่วยเพิ่ม เช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือบรรยากาศในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ หรือสนทนาแนวกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำมาปรับเปลี่ยนแผนหรือปรับปรุงในการวิจัยครั้งต่อไป
3. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในเครือ หรืออุตสาหกรรมเดียวกัน

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.
- กุลชาติ ประทุมชัย. (2553). *การรับรู้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับบทความเชิงโฆษณา เรื่อง "ใช้ขวดสายพันธุ์ใหม่ 2009"* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาสื่อสารมวลชน). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ์ และ วิทยา อยู่สุข. (2533). *เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาอาชีพ อนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น*. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล. (2534). *ความรู้ทั่วไปในการฝึกปฏิบัติงานอาชีพอนามัย ความปลอดภัยและเออร์โกโนมิกส์ การฝึกปฏิบัติงานอาชีพอนามัย ความปลอดภัยและเออร์โกโนมิกส์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2551). *ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน*. วารสารสงขลานครินทร์.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. 2532. *การจัดการความปลอดภัยในอุตสาหกรรม*. โรงพิมพ์โอ เอส พรี้นติ้ง เฮ้าส์: กรุงเทพมหานคร.

- จิรัชย์ หงษ์ยันตรชัย. (2549). *การวิเคราะห์เชิงปริมาณทางจิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2547). *จิตวิทยาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมตตา ทองอม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยายาสองคือการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน*. วิทยานิพนธ์ วท.บ.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2536). *ทฤษฎีจิตวิทยามุขภาพ รู้เขา รู้เรา*. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน.
- สมปอง เมฆมนต์. (2555). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และคนทำงานในเขตประกอบการบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(สาขาบริหารธุรกิจ) . มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ คงประเสริฐ (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับประสิทธิภาพที่ทำงาน* . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรพุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เนติกุลการพิมพ์, กรุงเทพมหานคร
- Heinrich, H.W. Detersen and Nester Roos. 1980. *Industrial Accident Prevention*. McGraw-Hill Book Company, New York. Institute, Loganville, Georgia.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior : Its data, first principle and applications*. New York : Richard D. Irwin.
- Likert, R. ,& Likert,J. (1976). *New way of management conflict*. New York: McGraw-Hill.