

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ได้กำหนดเป้าหมายการลดอัตราการประสบนอันตรายจากการทำงานให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 2 ของปีที่ผ่านมา ภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2547 - 2551) เป็นต้นมา กระทรวงแรงงาน จึงได้เสนอต่อรัฐบาล เพื่อให้กำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นระเบียบวาระแห่งชาติ เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและถือเป็นแนวนโยบายที่ทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550 อนุมัติให้หลักการกรอบแนวคิดและประกาศนโยบาย “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” เป็นระเบียบวาระแห่งชาติตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ทุกหน่วยงานถือเป็นแนวทางการดำเนินการต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 44 คือ “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน” (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, http://www.oshthai.org/index.php?option=com_linkcontent§ionid=19&Itemid=65&lang=th) ซึ่งในระเบียบวาระแห่งชาติฉบับดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 7 ประการ โดยประการสุดท้ายได้มีเป้าหมายให้แรงงานมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีแนวการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฉบับที่ 2 (พ.ศ.2550 - 2554) ของกระทรวงแรงงาน ทำให้การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานจึงกลายเป็นวาระแห่งชาตินับแต่นั้นเป็นต้นมา

ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ วิถีชีวิตของหมู่คณะ ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรม พ.ศ. 2485 หมายถึงลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน ทางวิชาการหมายถึงพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่ของตน แต่ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้นิยามไว้ว่า สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ ในขณะที่คำว่าความปลอดภัย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน

พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า การพ้นภัย ดังนั้นคำว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยในการวิจัยนี้จึงหมายถึง การพ้นภัยซึ่งทำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่หมู่คณะหรือหน่วยงานนั่นเอง

การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้น ต้องอาศัยทั้งทฤษฎีซึ่งมีอยู่หลายแนวคิดและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน ดังที่ John S. Carroll (1998) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงไฟฟ้านิวเคลียร์แห่งหนึ่ง ระบุว่า กระบวนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานที่ถูกต้อง อีกทั้งในระหว่างกระบวนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย สิ่งที่สำคัญก็จะต้องเป็นกระบวนการที่เปิดเผยและได้รับความร่วมมือจากคนงานทุกระดับในการประเมินตนเองและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ เพื่อจะได้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยและนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ต่อไป (อารีย์ แก้วทวี และจรรยา วงศ์กิตติถาวร, 2553) ซึ่งบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน (Sorensen JN., 2002)

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้มีการกำหนดบทบาทไว้ให้ปฏิบัติตามในกฎหมายตามกฎกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะ และจะขึ้นตรงกับนายจ้าง ดังนั้นทั้ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นตัวกลางประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในด้านความปลอดภัย

บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน และมีส่วนให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย โดย

องค์กรที่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานในลำดับต้น ๆ (Sorensen JN., 2002) ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย Sawacha และคณะ (1999) กล่าวว่า คณะกรรมการความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการทางด้านความปลอดภัย โดยแนะนำว่าองค์กรที่คณะกรรมการความปลอดภัยมีประสิทธิภาพจะมีความพยายามและการพัฒนาการดำเนินการทางด้านความปลอดภัยมากกว่าองค์กรที่ไม่มี ดังนั้นการที่ในสถานประกอบกิจการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็จะส่งผลให้สถานประกอบกิจการนั้น ๆ มีความปลอดภัยมากขึ้น ซึ่งบทบาทของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนสำคัญต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของโรงงาน (Zohar, 1980 อ้างใน Kathryn J. Meams and Rhona Flin, 1999) จากการศึกษาของ Toivo (1994) พบว่าทั้งคนงานและผู้บังคับบัญชาในประเทศฟินแลนด์รู้สึกว่าการทำงานที่ปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบของทุกคน โดยคนงานจะรู้สึกในเชิงบวกเมื่อได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีส่วนที่ทำให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ได้บัญญัติบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นผู้นำในการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย แต่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ยังมีความสนใจในปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ละคนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเอง จากการศึกษาของ ไชยันต์ สาและ (2549) พบว่า ถึงแม้คนเราจะได้รับการศึกษามาจากสถาบันเดียวกัน แต่มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้นการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันในด้านการสื่อสารกับคนงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจนอาจทำให้เกิดความเสียหาย หรืออุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการได้

Laura T. Pizzi และคณะ (2008) ได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยและพบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานในลำดับต้น ๆ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานภายในองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม บรรยากาศด้านความปลอดภัย ปัจจัยต่าง ๆ จากตัวบุคคล และวัฒนธรรมความปลอดภัย มีส่วนเกี่ยวกับแนวคิดด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ของแต่ละบุคคล (Cox และ Flin, 1998, อ้างใน S. J. Cox และ A. J. T. Cheyne, 2002) กนกนิภา ปิตกาญจนกุล (2547) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานซึ่งอาจเป็นผลมาจากระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งในภาคตะวันออกที่ผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ซึ่งบัณฑิตส่วนใหญ่ จะทำงานในสถานประกอบการในแถบภาคตะวันออก ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย (ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่, 13 มกราคม 2554) มีสถานประกอบการจำนวนมาก และ ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

ด้วยเหตุนี้เพื่อเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่จบจากมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของโรงงาน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของโรงงาน โดยศึกษาในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่จบจากภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเน้นในด้านของการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และส่งเสริมการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับโรงงานอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามกฎหมาย และปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก ภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 1 ปีโดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์-กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบบทบาทหน้าที่และบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้มีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

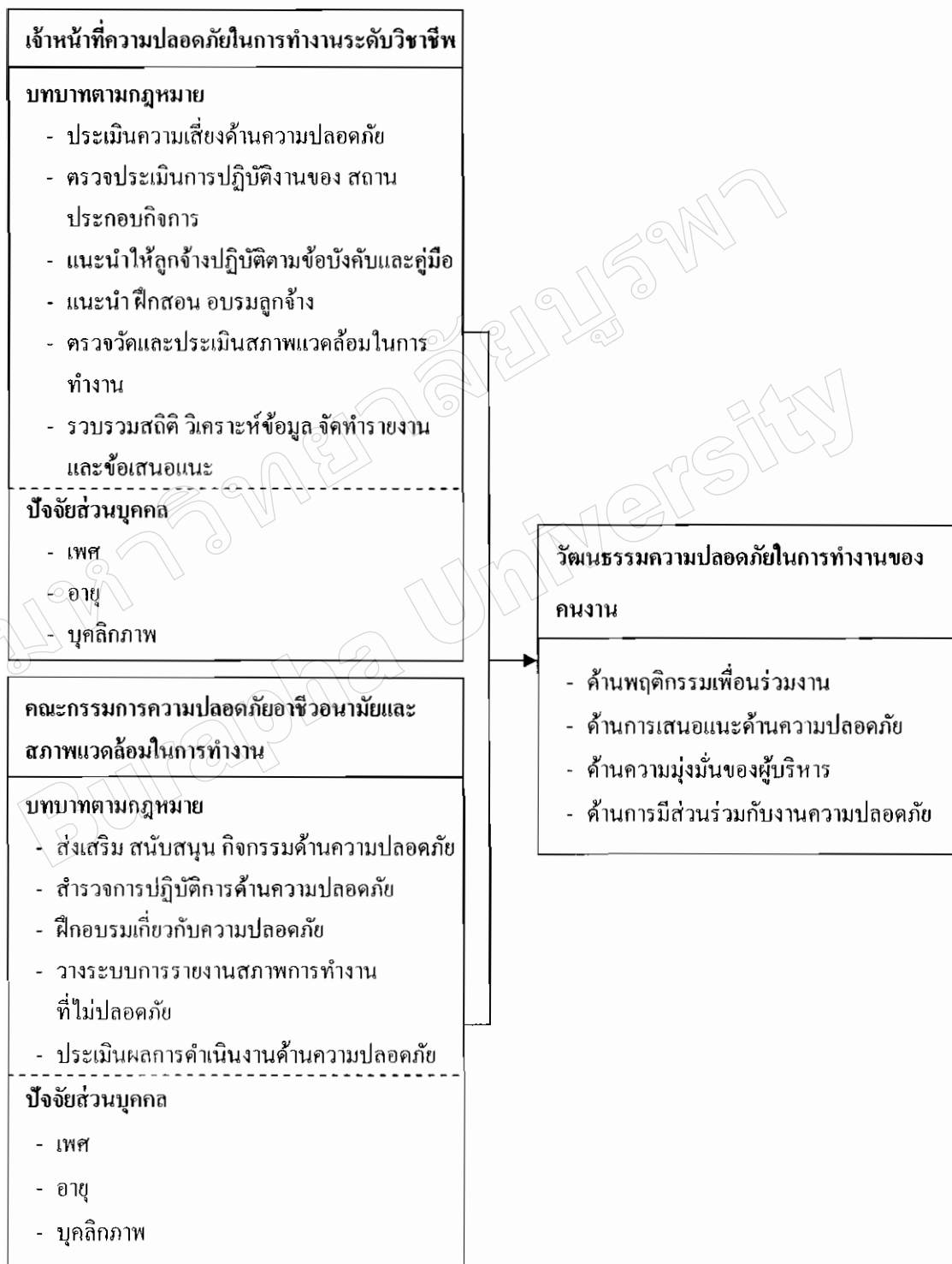
2. ทราบแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตในด้านบทบาทหน้าที่ และบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

3. สถานประกอบการกิจการสามารถนำผลงานวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์การวิจัย

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หมายถึง บัณฑิตที่จบจากหลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ณ สถานประกอบการแห่งนั้นๆ มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

บทบาทตามกฎหมาย (เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยศึกษาเฉพาะบทบาทที่ปฏิบัติกับคนงาน ดังนี้

- ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (ข้อ 3)
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ สถานประกอบการ (ข้อ 5)
- แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือ (ข้อ 6)
- แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง (ข้อ 7)
- ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ข้อ 8)
- รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะ (ข้อ 11)

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กลุ่มคนที่นายจ้างแต่งตั้งขึ้นประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร เป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาและผู้แทนลูกจ้าง เป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่จบจากหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

บทบาทตามกฎหมาย (คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 โดยศึกษาเฉพาะบทบาทที่ปฏิบัติกับคนงาน ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัย (ข้อ 3)
- ดำเนินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย (ข้อ 5)
- ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย (ข้อ 6)
- วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (ข้อ 7)
- ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย (ข้อ 10)

บุคลิกภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางการกระทำ ความคิดเห็น ทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผยซึ่งเป็นผลมาจากภูมิหลัง สภาพแวดล้อม และประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง พฤติกรรมเป็นคนเร่งรีบ เคลื่อนไหวเร็ว เดินเร็ว กินเร็ว ขับรถเร็ว พุดเร็ว มีความใจร้อนกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบ มักคิดและทำในสองสิ่งหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน ชอบเอาชนะในการแข่งขันและเกม มักโต้แย้งกับผู้อื่น มีความเครียดสูง ไม่ค่อยผ่อนคลายอิริยาบถ มีความรู้สึกว่าเวลาแต่ละวันไม่พอเพียง เกลียดการเสียเวลา ไม่ชอบการรอคอย
2. บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง พฤติกรรมเป็นคนผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ไม่เร่งรีบ เคลื่อนไหวอิริยาบถตามสบาย ไม่ต้องการแสดงออกหรือโต้แย้งโดยไม่จำเป็น มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า

โดยปรับปรุงแบบสอบถามของนักจิตพล ไหว้พรหม (2549) ตามแนวคิดของ Meyer Friedman & Diane Ulmer (1984) และพิจารณาบุคลิกภาพส่วนบุคคลโดยใช้เกณฑ์ ตามแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของเฟรดแมนและอัลเมอร์ (Friedman & Ulmer, 1984, p. 71-152)

วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของคนงานที่แสดงถึงลักษณะและทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัย ในองค์การ วัดโดยใช้แบบสอบถามระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ปรับปรุงจาก Susan E. Hahn และ Lawrence R. Murphy (2007) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสนอแนะด้านความปลอดภัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมกับงานความปลอดภัย