

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของโรงงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. บุคลิกภาพ
4. วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานประกอบกิจการ คือ ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแลบังคับบัญชา ด้านความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัย หรือเทียบเท่า
2. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงมาแล้วไม่น้อยกว่า ห้าปี และผ่านการอบรมและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนดจากหน่วยงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับรอง
3. เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2540 และผ่านการอบรมเพิ่มและทดสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศ

กำหนดจากหน่วยงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับรองในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่กฎหมายกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ

มีความเป็นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2528 ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2528 ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.) ต่อมาปี พ.ศ. 2540 มีการออกประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง และยกเลิกประกาศฉบับปี 2528 ต่อมารัฐบาลได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 มีผลทำให้ประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ฉบับปี พ.ศ. 2540 ยกเลิก ในปัจจุบันได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ คณะกรรมการที่นายจ้างจัดให้มีภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่มียุทธจักรครบ 50 คน ประกอบด้วย บุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ 1) กรรมการผู้แทนนายจ้างระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชา 2) กรรมการผู้แทนลูกจ้าง 3) กรรมการและเลขานุการ โดยปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด การได้มาของ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. กรรมการผู้แทนนายจ้างระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชา นายจ้างเป็นผู้แต่งตั้ง โดยจะแต่งตั้งจากแพทย์อาชีวเวชศาสตร์หรือพยาบาลอาชีวอนามัยประจำสถานประกอบการเป็น กรรมการผู้แทนนายจ้างนั้นก็ได้

2. กรรมการผู้แทนลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

3. กรรมการและเลขานุการ นายจ้างเป็นผู้คัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ แล้วแต่กรณี

บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

ตามที่กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้นายจ้างในสถาน

ประกอบกิจการประเภทการทำเหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และสถานประกอบกิจการประเภท การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่งดัดแปลง แปรสภาพ ทำให้เสีย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน รวมทั้งการต่อเรือ การให้กำเนิดแปลง และจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น การก่อสร้างต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทางรถไถเดิน ทำเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรือสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้ง การเตรียมหรือวางรากฐานของการก่อสร้าง การขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และรวมทั้งการบรรทุกขนถ่ายสินค้า และ สถานีบริการหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎกระทรวงกำหนดประจำสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 1 คน เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะด้านความปลอดภัย (ราชกิจจานุเบกษา 21 มิถุนายน 2549 เล่ม 123 ตอนที่ 65 ก) ทั้งนี้ในกฎกระทรวงฉบับนี้ก็ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง
3. ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน
4. วิเคราะห์แผนงาน โครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่าง ๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง
5. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน
6. แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือ
7. แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน
8. ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ
9. เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

10. ตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ซ้ำซ้ำ

11. รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

12. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย
ซึ่งบทบาทหน้าที่ทั้งหมดนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพจะต้องดำเนินการในสถานประกอบกิจการเพื่อให้คนงานทำงานอย่างปลอดภัย

บทบาทของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตามที่กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 100 คน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 500 คน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 7 คน และ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 11 คน โดยมีองค์ประกอบดังนี้ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหารเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาและผู้แทนลูกจ้างเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีกรรมการจากผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาและผู้แทนลูกจ้างเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากัน (ราชกิจจานุเบกษา 21 มิถุนายน 2549 เล่ม 123 ตอนที่ 65 ก) โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงานเพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง

2. รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาให้บริการในสถานประกอบกิจการ

3. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

4. พิจารณาข้อบังคับและคู่มือ รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอต่อนายจ้าง

5. ดำเนินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

6. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้างหัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง

7. วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ

8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอนายจ้าง

9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอนายจ้าง

10. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

11. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดนี้ในความเป็นจริงแล้วยังอยู่ภายใต้ข้อจำกัดจากนโยบาย ข้อกำหนด และเป้าหมายในการผลิต ของสถานประกอบกิจการ หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งอื่นร่วมด้วย

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (2539, อ้างใน ทวีสิน จุ้ยเริก, 2547) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานว่า เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในองค์กร ในการเป็นแกนนำให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อการร่วมกันดำเนินกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานขึ้นในองค์กร โดยบุคลิกภาพและทักษะที่ทำให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพสามารถทำให้เป็นที่ยอมรับนั้นคือ

1. มีมนุษยสัมพันธ์ มีอัธยาศัยเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป สามารถเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

2. มีผลการทำงานที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในบุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการที่คิดขึ้น

3. สามารถวางแผนงาน โดยการนำกิจกรรมด้านความปลอดภัยเข้าสู่การทำงานปกติของหน่วยงานอื่นได้

4. สามารถเป็นวิทยากร สื่อสาร ถ่ายทอด นำเสนอความรู้ และเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับ นายจ้าง และลูกจ้างได้
5. สามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี เผยแพร่สถิติข้อมูลด้านความปลอดภัย ให้บุคคล ภายในองค์กรรู้ และสามารถกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยได้
6. มีความรักในงาน รักในอาชีพ และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการ พัฒนาความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้าทันสมัย เพื่อปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality มาจากรากศัพท์ภาษากรีก ซึ่งหมายถึง Mask ที่แปลว่าหน้ากากที่ตัวละคร ใช้สวมใส่ใน การเล่นเป็น บทบาทแตกต่างกันไปตามที่ได้รับ

ออลพอร์ท (Allport, 1955) ฮิลการ์ด (Hilgard) เบอร์นาร์ด (Bernard) และ ฮาร์ดแมน (Hartman) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไปในทางเดียวกันว่า หมายถึง ลักษณะการจัดระบบทาง ร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็น กิริยาอาการ ความนึกคิด อารมณ์ ของแต่ละบุคคล แต่จะมีการปรับให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อม และแสดงออกมาให้เห็น ด้วยพฤติกรรมที่ต่างกัน (บุคลิกภาพ, 2554)

ระบบบุคลิกภาพ (Personality System) ถูกควบคุมโดย 3 ระบบ

1. ระบบวัฒนธรรม ผ่านการจัดেলাทางสังคม
2. ระบบสังคม ผ่านการจัดেলাทางสังคม
3. องค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพ คือ การแสดงออกซึ่งความต้องการ

บุคลิกภาพจึงถูกนิยามความหมายว่า ระบบที่จัดระเบียบไว้เกี่ยวกับแนวทาง และแรงจูงใจ ต่อการกระทำของผู้กระทำแต่ละคน และมูลเหตุของการจูงใจต้องการกระทำ = แรงขับ (Drive) แรงขับถูกกำหนดโดยบริบททางสังคม

แรงขับมี 3 ประเภท

1. การแสวงหาความรัก การยอมรับจาก สังคม
2. ค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมา ซึ่งนำผู้กระทำไปสู่มาตรฐานทางวัฒนธรรม
3. การคาดหวังต่อบทบาท นำไปสู่การให้และได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม

สิ่งที่กำหนดบุคลิกภาพ (Personality Determinants)

ในการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีข้อถกเถียงมากมาย แต่ในที่สุด ก็สรุปว่า บุคลิกภาพ มีผล มาจาก 3 องค์ประกอบ คือ พันธุกรรม (Heredity), สิ่งแวดล้อม (Environment Factors) และ สถานการณ์ (Situation Conditions)

พันธุกรรม (Heredity) จากการวิจัยพบว่า ลักษณะต่าง ๆ ทั้งทางชีวภาพ กายภาพ และจิตวิทยาภายใน จะถูกถ่ายทอดจาก บิดามารดา สู่บุตรผ่านทางยีนที่อยู่ในโครโมโซม ทั้งนี้จาก

1. การสังเกตพฤติกรรมและอารมณ์ในวัยเยาว์ ซึ่งพบว่าลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความวิตก ความกังวล ความกลัว ฯลฯ จะถูกถ่ายทอดผ่านยีนพอ ๆ กับลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง สีผม ฯลฯ

2. การศึกษาแฝดที่ถูกแยกเลี้ยงดูให้ห่างกันตั้งแต่เยาว์วัย โดยนักวิจัยได้ศึกษาแฝดกว่า 100 ราย พบว่า แม้จะถูกแยกเลี้ยงดู ก็จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันหลายประการ เช่น แฝดคนหนึ่งที่ถูกเลี้ยงห่างกัน 45 ไมล์ เป็นเวลา 39 ปี ยังใช้รถยนต์สี และรุ่นเดียวกัน สวมบุหรี่ยี่ห้อเดียวกัน เลี้ยงสุนัขชื่อเดียวกัน และใช้วันพักร้อนที่ชายหาดเดียวกัน โดยพักห่างกัน 3 ช่วงตึก ทั้ง ๆ ที่ชายหาดดังกล่าวอยู่ห่างที่อยู่อาศัยถึง 1,500 ไมล์

3. การตรวจสอบความพึงพอใจต่องาน ภายใต้อาณัติและสถานการณ์ต่าง ๆ ว่ามีความสม่ำเสมออย่างไร

อย่างไรก็ตาม แม้คำยืนยันถึงการถ่ายทอดทางพันธุกรรมก็ไม่สามารถทำนายบุคลิกภาพได้อย่างชัดเจน ด้วยหลักการทางพันธุกรรมเพียงหลักการเดียว จำเป็นที่จะต้องพิจารณาปัจจัยทางด้านอื่น ๆ ด้วย

สิ่งแวดล้อม (Environment Factors) ในขณะที่ผลจากพันธุกรรมจะมีขีดจำกัดในการสร้างบุคลิกภาพ ความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ จะคอยปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้แปรเปลี่ยนไป

สถานการณ์ (Situation Conditions) บุคลิกภาพที่มักจะสม่ำเสมอ อาจจะแปรเปลี่ยนไปภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (บุคลิกภาพและอารมณ์, 2554)

โครงสร้างทฤษฎีอุปนิสัยของออลพอร์ต

โครงสร้างบุคลิกภาพ มี 3 องค์ประกอบ คือ อุปนิสัย (Traits) เจตนาารมณ์ (Intentions) และตน (The Proprium หรือ Self) มีรายละเอียดดังนี้ (Allport, 1945)

1. **อุปนิสัย (Traits)** เป็นตัวกำหนดแนวโน้มในการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้า และชี้แนะพฤติกรรมของบุคคล อุปนิสัยจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ปรากฏออกมา (Overt Behavior) ถือว่าเป็นศูนย์กลางของระบบจิตที่มีลักษณะเฉพาะ และลักษณะพิเศษของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความสามารถที่จะทำหน้าที่ต่อสิ่งเร้าให้เกิดความสมดุลในรูปของการปรับตัวและการแสดงออกทางพฤติกรรม ออลพอร์ต ได้อธิบายให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างอุปนิสัย (Traits) กับคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ อุปนิสัย (Traits) และนิสัย (Habits) ว่า ทั้งสองต่างก็เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของพฤติกรรม โดยที่อุปนิสัยจะมีความหมายกว้างกว่านิสัย ทั้งนี้เพราะอุปนิสัยจะทำหน้าที่

เชื่อมโยง หรือรวบรวมนิสัยต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 ลักษณะขึ้นไป ส่วนอุปนิสัยกับเจตคติ (Attitudes) นั้นมีความหมายที่คล้ายคลึงกันมาก เพราะทั้งสองต่างก็เป็นไปตัวกำหนดแนวโน้มในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ และเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล แต่ที่ต่างกันคือ เจตคติ เป็นสิ่งที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดจากการเชื่อมโยงของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งอาจจะมีระดับความรู้สึกแตกต่างกันไป ในขณะที่อุปนิสัยจะเกี่ยวข้องกับลักษณะโดยทั่ว ๆ ไป มากกว่าเจตคติ นอกจากนี้เจตคติจะเป็นเรื่องของการประเมิน หรือตัดสินที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ มากกว่าอุปนิสัย ตัวอย่าง เช่น การยอมรับ การไม่ยอมรับ และเจตคตินั้น จะนำมาใช้เมื่อกล่าวถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (Value) จะเกิดเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ที่ทำให้เกิดความรู้สึกชอบใจหรือไม่ชอบเท่านั้นแต่สำหรับอุปนิสัย กับรูปลักษณะ (Type) นั้นแตกต่างกันที่รูปร่างลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิดเห็นของผู้สังเกตแล้วจัดบุคคลไว้ในลักษณะที่เห็นว่าเหมาะสม จึงไม่มีลักษณะที่โดดเด่นเป็นของตนเอง แต่จะจัดไว้เป็นภาพรวม ในขณะที่อุปนิสัยนั้น จะเป็นตัวแทน หรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของบุคคลนอกจากนี้อุปนิสัยของมนุษย์มีมาก และไม่มีอุปนิสัยใดที่ตายตัว ในแต่ละบุคคลและการที่บุคคลจะแสดงอุปนิสัยที่โดดเด่นออกมานั้นขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) รวมทั้งอุปนิสัยของแต่ละคนที่แสดงออกนั้น จะมีการประสมประสานกันของหลาย ๆ อุปนิสัย ที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างเกี่ยวข้องกัน เช่น อุปนิสัยของคนชอบเข้าสังคม จะทำงานประสานกับอุปนิสัยที่ชอบเจรจา ชอบแสดงตัว นอกจากนี้ อุปนิสัยใด ๆ ของบุคคลนั้น จะขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจของผู้นั้นด้วยเช่นกัน

2. เจตนารมณ์ (Intentions) เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะก้าวไปข้างหน้าหรือแสวงหาเป้าหมายเพื่ออนาคต เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลได้มากกว่าการค้นหาอดีตหรือประวัติความเป็นมาของบุคคล เช่น ความหวัง ความปรารถนา ความใฝ่ฝัน ความทะเยอทะยาน และการวางแผนเป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้าและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และเป็นสิ่งชี้นำพฤติกรรมปัจจุบัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต ดังนั้นเจตนารมณ์ จึงเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์

3. “ตน” (The Proprium หรือ Self) ออลพอร์ต จะใช้คำว่า “Proprium” แทนคำว่า “Self” ซึ่งหมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล เขาเปรียบว่า ถ้าบุคลิกภาพของมนุษย์เหมือนต้นไม้ใหญ่ที่ประกอบไปด้วย ราก กิ่ง ใบ ก้าน เปลือก “The Proprium” ก็จะเปรียบเสมือนแก่นของต้นไม้ และอธิบายว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จะมีทั้งส่วนกาย จิต สังคม อารมณ์ มีจุดร่วมและจุดรวม หรือ “The Proprium” ถ้าจุดร่วมและจุดรวมนี้สามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ (Healthy Personality) แต่ถ้าจุดทั้งสองไม่สามารถประสานสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก็จะนำไปสู่โรคจิต โรคประสาท ความอ่อนแอ

ความก้าวร้าว การเป็นอันธพาล เป็นต้น ดังนั้น “The Proprium” จึงหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงเอกภาพภายในของบุคคล ที่เกิดจากพัฒนาการที่ต่อเนื่องตั้งแต่วัยทารกจนถึงอายุขัย โดยผ่านขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการชีวิต

ขั้นตอนของการพัฒนาการทางบุคลิกภาพ (Stage of Personality Development) แบ่งพัฒนาการของชีวิตเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1. วัยเริ่มแรกของทารก เป็นระยะแรกเกิด โดยในระยะเริ่มแรกของชีวิตทารกยังไม่มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเพราะทารกไม่สามารถแยก “ตัวฉัน” (Me) ออกจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวได้
2. วัยเริ่มแรกของตัวตน เป็นระยะ 3 ปีแรกของชีวิต เด็กจะเริ่มรู้สึกเกี่ยวกับร่างกายของตนเอง (Sense of Bodily Self) เด็กจะมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางด้านร่างกายและการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ เป็นระยะที่เด็กจะสำรวจ และจัดการสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว โดยการรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ จากอวัยวะสัมผัสและเมื่อทารกเจริญเติบโตขึ้น ก็จะมีวุฒิภาวะมากขึ้น เด็กจะเริ่มรับรู้ถึงร่างกายของตนมากขึ้น เช่น “ฉันเป็นคนอ่อนแอ” “ฉันเป็นคนน่าเกลียด” “ฉันเป็นสาวงาม” “ฉันเป็นคนมีจิตใจเข้มแข็ง” “อดทน” เป็นต้น และการรับรู้เกี่ยวกับร่างกาย จะเริ่มก่อตัวเป็นศูนย์กลางของ “ตน” (The Proprium) และสร้างความรู้สึกรู้จักเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ไปตลอดชีวิต จากนั้นเด็กจะรู้สึกในเอกลักษณ์ของตนเอง (Sense of Self-Identity) โดยสร้างลักษณะเฉพาะตัว หรือเอกลักษณ์ของตนขึ้นมา ที่แตกต่างไปจากผู้อื่น เอกลักษณ์นี้ จะเป็นสิ่งที่ติดตัวต่อไป และเป็นวิถีทางเดียวกันกับที่เรารับรู้เกี่ยวกับตัวเอง เด็กจะสร้างลักษณะเฉพาะดังกล่าว จากตัวแบบที่สำคัญ ๆ เช่น จากบุคคลที่เขาขย่งนับถือ คนใกล้ชิด โดยการแสดงเอกลักษณ์ออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น อุดมคติ เอกลักษณ์ เป็นสิ่งที่ควบคุมแรงขับและทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นคนอย่างไรหรือต้องการอะไร และควรตัดสินใจอย่างไร ต่อมาเด็กจะพัฒนาความรู้สึกขย่งตนเองหรือความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem, Pride) ที่เกิดมาจากรู้สึกภาคภูมิใจของเขาในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ในขณะที่จะเกิดความรู้สึกต่ำต้อยเมื่อประสบความล้มเหลว ถ้าเด็กสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ เขาจะรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่แยกจากคนอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นระยะของการแสดงออกและการแสดงความสามารถของตนเอง
3. ระยะ 4-6 ขวบ เป็นระยะของเด็กที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในลักษณะต่าง ๆ คือ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (The Extension of Self) มีความรู้สึกแข่งขัน และมีแบบแผนมากขึ้นในระยะนี้ คือ การยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) เช่น “นี่เป็นของฉัน” “บ้านของฉัน” “ของ ๆ ฉัน” เป็นต้น ความรู้สึกเป็นเจ้าของที่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ทำให้เด็กรู้สึกอบอุ่น ความรู้สึกนี้ทำให้บุคคลพัฒนาคุณลักษณะรวม ๆ ในวัยต่อมา เช่น ความรู้สึกที่มีต่อส่วนรวม สังคมและประเทศชาติในที่สุด อีกลักษณะหนึ่งของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง คือ มโนภาพแห่งตน (Self-Image) เป็นบทบาท

ของบุคคลที่จะแสดงออก เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สำหรับอนาคตในขณะนี้เด็กจะเรียนรู้ว่าพ่อแม่คาดหวังอะไรจากตัวเขาและเขาจะอย่างไรและเปรียบเทียบความคาดหวังต่าง ๆ ดังกล่าวกับพฤติกรรมของตนเองจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ เช่น เด็กทราบว่าพ่อแม่ต้องการให้เขาเป็นเด็กคนดี แต่เด็กก็ยังซุกซน แต่โดยความเป็นจริงแล้ว เขาก็ยังไม่เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนนักในการที่จะสร้างมโนภาพของตนเองว่า ต้องการเป็นเช่นไรเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งระยะนี้ จึงเป็นเพียงความคิดที่จะเป็นรากฐานของการพัฒนาตนในวัยที่สูงขึ้นต่อไป

4. ระยะ 6-12 ปี เป็นระยะที่เด็กเข้าโรงเรียน และพัฒนาสติปัญญามากขึ้น ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกของความเป็นเอกลักษณ์ในตนเอง มโนภาพแห่งตนและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก็จะพัฒนามากขึ้น ทำให้เด็กรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น เด็กจะเรียนรู้ถึงสิ่งใหม่ ๆ และสามารถเลือกสรรสิ่งต่าง ๆ เด็กเริ่มรู้สึกว่าคุณสมบัติใหม่ ๆ ในตนเองเกิดขึ้นและได้ค้นพบตนเองในแง่มุมอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีกหลายอย่าง นอกจากนี้ ยังมีลักษณะที่เด่นอีกอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นได้แก่ การมีเหตุผลในตนเอง (Self as Relational Copper) เป็นลักษณะของการมีความเชื่อมั่นว่า เรามีความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุมีผล ในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของการมีพลังความคิดอย่างมีเหตุผล ทำให้บุคคลมองว่าตนเองมีความสามารถที่จะคิด และตั้งจุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์

5. ระยะวัยรุ่น (Adolescence) เป็นระยะตั้งแต่อายุ 12-21 ปี วัยนี้บุคคลจะมีปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการเรียนแบบ การเลือกอาชีพ รวมทั้งปัญหาในการเลือกเป้าหมายของชีวิต เขาจึงเรียนรู้ว่าจะต้องมีการวางแผนเพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายระยะยาว (Propriety Striving) ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในภายใน ซึ่งถือว่า เป็นศูนย์กลางของการมีชีวิตอยู่ และเป็นจุดกำเนิดของการพัฒนา มโนธรรม (Conscience) ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างมนุษย์กับสัตว์ ออลพอร์ด ได้อธิบาย ขั้นตอนการพัฒนา มโนธรรมว่า จะเริ่มจากการที่เด็กจะรับรู้ มโนธรรม ในแง่ของการกลัวการถูกลงโทษ (Authoritarian Conscience) จากพ่อแม่เขาจะรู้สึกผิดหากขัดขืนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แต่เมื่อเด็กมีวุฒิภาวะมากขึ้นก็จะมีการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมี ความรู้สึกในเรื่องมโนธรรม โดยความเชื่อฟังจากสังคม และจะเปลี่ยนมาเป็นวิธีการสร้างมาตรฐานภายในตัวเองซึ่งถือว่า เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างกฎเกณฑ์ของตนเอง (Self-Generated Rules) และโดยความเป็นจริงแล้ว ชีวิตของบุคคลจะถูกหล่อหลอมความเป็น “ตน” โดยกระบวนการทำงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกัน พัฒนาการของบุคคลที่หล่อหลอมรวมกัน จนเข้าสู่วุฒิภาวะจะมีพัฒนาการเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลและมีลักษณะดังนี้ คือ

1. พัฒนาการทางบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ (Mature Personality) เป็นการพัฒนาการทางบุคลิกภาพ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลายาวนานที่จะต้องพัฒนาตัวเองก่อนและพัฒนาการในระยะแรกเกิดจากแรงจูงใจทางร่างกาย และต่อมาเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นก็จะเปลี่ยนมาเป็นมีแรงจูงใจภายในรวมทั้งการใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำให้บุคคลดำเนินไปสู่ ความมีวุฒิภาวะได้อย่างสมบูรณ์

2. การพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Extension of the Sense of Self) คือ ความสามารถร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากกิจกรรมของตน เขาจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อความสุขของทั้งตนเองและผู้อื่น อย่างเหมาะสม

3. การพัฒนาการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Warm Relatedness to Others) คือ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและอบอุ่นกับผู้อื่น (Intimacy) สามารถที่จะให้ความรักต่อผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจและยังมีความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) เขาจะไม่มีอคติในการติดต่อและสัมพันธ์กับผู้อื่น จะยอมรับและชื่นชมในพฤติกรรม และความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้อื่น ไม่นินทาผู้อื่น มีการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ทำให้เสียบรรยากาศในการมีความสัมพันธ์กัน

4. การพัฒนาการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) คือ มีอารมณ์มั่นคง หลีกเลี่ยงการโต้ตอบที่ไม่สมควร ตลอดจนควบคุมตนเองได้ เมื่อมีความคับข้องใจ มีความอดทน ไม่ตำหนิผู้อื่นแบบไม่มีเหตุผล โทษคนอื่น ไม่ยอมรับความจริง

5. การพัฒนาการรับรู้ตามความเป็นจริง (Realistic Perception of Reality) คือ มีความสามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง โดยไม่บิดเบือน มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ และสามารถอุทิศตนเองเพื่อการทำงานโดยมีลักษณะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Problem-Centered) ไม่ใช่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Ego-Center)

6. การพัฒนาการมองตนเองด้วยสายตาเป็นกลาง (Self-Objectification) หมายถึง การรู้จักตนเองและมีความสุขที่มองเห็นความสามารถและขีดจำกัดของตนเอง การมีอารมณ์ขัน มีความสามารถที่จะเห็นความสนุกสนานในมโนภาพแห่งตน (Self-Image) สามารถมองสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างเป็นกลาง

ทฤษฎีบุคลิกภาพของเครทส์เมอร์ (Kretschmer Theory)

Kretschmer (1931) แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะทางร่างกาย หรือ สรีระ และนิสัย เครทส์เมอร์เชื่อว่ามนุษย์สามารถจำแนกลักษณะ โดยถือเอาโครงร่างเป็นหลัก และสรุปว่าบุคลิกภาพทั่วไปของบุคคล มี 4 แบบ คือ

1. ประเภท **Asthenic or Leptosomic Type** ได้แก่ พวกที่โครงร่างหรือรูปร่างที่มีลักษณะ ผอมสูง ชะลูด ลีบเล็ก ท้องแฟบ บอบบาง ไหล่แคบ กระดูกใหญ่ ขาแขนยาว ออกแฟบ กล้ามเนื้อน้อย ผิวไม่มีเลือดแดง ร่างกายทุกส่วน หน้าอก คอ ขา ลำตัว ขาดลักษณะความหนาที่บ พวกนี้มีลักษณะนิสัยเจ็บขี้ริ้ว คิดมาก ก่อนข้างจะเก็บตัว มักจะมีใจนัยใจคอที่ผิดปกติได้ง่าย หากมีอะไรเข้ามากระทบกระเทือนจิตใจ

2. ประเภท **Pyknic Type** ได้แก่พวกที่มีโครงร่างลักษณะอ้วนเตี้ย, ท้องพลุ้ย, มีใบหน้ากลมและลำตัวกลมป้อมเตี้ย เป็นพวกที่ศีรษะเล็ก หน้าอก กระเพาะอาหารพัฒนาสมบูรณ์ยิ่งกว่า ส่วนอื่น ๆ ลำตัวสมบูรณ์ด้วยไขมัน ลำคอหนา ใบหน้าแบน แขนขาสั้น ใบหน้าเต็ม ไหล่กว้าง มีนิสัยปล่อยตัวตามสบาย เป็นแบบพวกแสดงตัว ชอบแสดงตัว อารมณ์อ่อนไหวเปลี่ยนแปลงง่าย โกรธง่าย หายเร็วถ้ามีสิ่งล่อใจดี ๆ ชอบอยู่เป็นกลุ่ม หัวเราะได้ทั้งวัน ไม่ชอบทำงานหนัก

3. ประเภท **Athetotic or Athletic or Muscular Type** ได้แก่พวกที่ร่างกายสมส่วน แบบนักกีฬา รูปร่างสันทัด เต็มไปด้วยกล้ามเนื้อแข็งแรง กล้ามเนื้องาม ช่วงขาช่วงแขนสมส่วน ร่างกายสูงพอเหมาะ ออกผายไหล่ผึ่ง เป็นพวกมีพลังกำลัง บางครั้งชอบก้าวร้าว มีลักษณะนิสัยใจคอเป็นแบบกลาง ๆ ทั่วไป รักกลุ่มรักเพื่อนฝูง

4. ประเภท **Dysplastic type** เป็นพวกไม่สมประกอบมีร่างกายบางส่วนผิดปกติธรรมดา หรือร่างกายผิดปกติส่วน ก่อนข้างมีสติปัญญาต่ำ หรือมีปมด้อย พวกนี้มักมีพฤติกรรมที่ค่อนข้างเป็นปัญหา มีลักษณะรูปร่างปะปนผสมผสานจากทุก ๆ แบบที่กล่าวมา ไม่สามารถจัดเข้าประเภทใดประเภทหนึ่งดังกล่าวแล้วได้ มีลักษณะนิสัยเกรงขาม ไม่เข้าใจตน การรับรู้ตนไม่ดีนัก

เกรทส์เมอร์ ได้สรุปข้อสังเกตและการค้นคว้าของเขาไว้อีกประการหนึ่งว่า โครงสร้างของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะจัดจำแนกได้เป็นประเภท ๆ ดังได้กล่าวแล้วนั้น โครงสร้างของแต่ละบุคคล ยังมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับลักษณะอารมณ์ของแต่ละบุคคลในประเภทต่าง ๆ เช่น คนอ้วน โดยส่วนใหญ่จะชอบสมาคมและอารมณ์ดี เป็นต้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories)

การแบ่งประเภทของบุคลิกภาพโดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B

ในชีวิตประจำวันเรามักพบเห็นคนที่มีกิริยาอาการร้อนรน เร่งรีบ ตลอด คนที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ เรียกว่า มีบุคลิกภาพแบบ A หรือ Type A personality ซึ่งมักพบมากในสังคมแบบตะวันตก ที่เป็นสังคมอุตสาหกรรม มีวัฒนธรรมมุ่งการแข่งขันการเอาชนะ การดำเนินชีวิตที่รีบเร่ง ส่วนคนที่มีคุณลักษณะในทางตรงกันข้าม คือ ดำเนินชีวิตแบบสบาย ๆ ไม่รีบร้อน มีความใจเย็น อดทนต่อการรอคอยได้ดี มีชีวิตแบบเรียบง่าย บุคลิกภาพแบบนี้เรียกว่า บุคลิกภาพแบบ B หรือ Type B personality ซึ่งมักพบมากในสังคมตะวันออกโดยเฉพาะในชนบทของประเทศเกษตรกรรม

อย่างไรก็ตามในองค์การทั่วไปพบว่า มีบุคคลทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B อยู่เสมอ กล่าวโดยสรุปพฤติกรรมของคนทั้งสองแบบดังกล่าวมีดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบ A (Type A personality)

1.1 เป็นคนที่ไม่อดทน หัวเสียง่าย ชอบเรียกร้อง แสดงอาการโกรธเกลียด เครียดง่ายทำอะไรดูเร่งรีบไปทุกอย่าง แสดงอาการหงุดหงิดเมื่อต้องเข้าแถวรอคอยนาน หรือต้องอยู่ท่ามกลางการจราจรที่คับคั่ง แสดงอาการกระสับกระส่ายต่อเหตุการณ์ที่ตนคาดว่าเกิดขึ้น

1.2 ชอบแสวงหางานหน้าที่และความรับผิดชอบมากเกินไป จนทำให้งานมากรัดตัว ต้องเร่งรัดให้ทันกำหนดเสียดาย แบบทุกงาน รู้สึกพอใจที่ได้ฝังตัวอยู่กับงาน มีความสุขใจที่ได้มีงานมากอยู่ตลอดเวลา ชอบการแข่งขันเพื่อชัยชนะ

1.3 คนแบบ A จึงเรียกได้ว่าเป็นคนบ้างาน (Workaholics) เพราะผูกพันกับงานจนไม่อาจหาเวลาพักผ่อนในชีวิตส่วนตัว

1.4 มีพฤติกรรมที่ไม่คงเส้นคงวา เช่น โกรธง่าย อาจโกรธระเบิดอารมณ์ใส่คนอื่น ก้าวร้าว หงุดหงิด มักพูดเร็ว และระบายความโกรธ จึงทำให้เป็นปฏิปักษ์ในงานกับคนอื่น

2. บุคลิกภาพแบบ B (Type B personality)

2.1 มีแนวโน้มของพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ A กล่าวคือ มีลักษณะการวางตนอย่างผ่อนคลายตามสบายและมีความอดทนต่อภาวะต่าง ๆ

2.2 รู้จักเรื่องกาละเทศะว่าเมื่อไรควรพูดและรู้จักการปฏิเสธที่ดี มีการทำงานและการกระทำอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง

2.3 จัดระเบียบชีวิตลงตัวทั้งการทำงาน การรื่นเริงสนุกสนานและการพักผ่อน โดยทำงานไปตามปกติไม่ยอมผูกติดตนเองกับงาน จะให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิตตนเองเหนือกว่างาน

2.4 สามารถควบคุมสติอารมณ์ เช่น ความโกรธ หงุดหงิด หรือการแสดงความเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นให้น้อยลงได้

บุคลิกภาพแบบ A กับการทำงาน

จากคุณลักษณะบุคลิกภาพทั้งสองแบบดังกล่าว เกิดคำถามว่า บุคลิกภาพแบบ A หรือแบบ B เมื่อต้องปฏิบัติงาน จะให้ผลต่างกันอย่างไร มีผลการศึกษาระบุว่า ในภาวะงานที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง บุคลิกภาพแบบ A จะมีความเหมาะสมกว่าเพราะสามารถทำงานต่าง ๆ ได้หนักกว่าและให้ผลงานออกมาได้สูงกว่าบุคลิกภาพแบบ B หรือแม้แต่งานอื่นที่ไม่มีความจำเป็นต้องเร่งรีบก็ตาม ก็พบว่าบุคลิกภาพแบบ A สามารถทำสำเร็จได้รวดเร็วกว่าบุคลิกภาพแบบ B เกือบทุกงานรวมทั้งงานที่มีสิ่งภายนอกกระทบกวนใจ นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้มีบุคลิกภาพแบบ A ชอบแสวงหาความ

ทำห่วยในงานมากกว่า ผู้มีบุคลิกภาพแบบ B กล่าวคือ ถึงแม้จะมีงานให้เลือกทำได้หลายอย่าง คนแบบ A ก็จะเลือกงานที่มีความยากและมีความสลับซับซ้อนมากกว่า (Holmes & McGilley, 1984)

อย่างไรก็ตาม ในกรณีงานบางอย่างที่มีลักษณะต้องใช้ความอดทนและความละเอียดรอบคอบสูงพบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบ B ทำได้ดีกว่าคนแบบ A ทั้งนี้เพราะคนแบบ A มักเร่งรีบหวังผลให้งานสำเร็จจึงเกิดสะเพร่า เลินเล่อได้ง่าย (Jamal & Baba, 1991) นอกจากนี้มีผลการสำรวจที่สอดคล้องกับแนวคิดเหล่านี้ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานส่วนมากจะมีบุคลิกภาพแบบ B มากกว่าแบบ A การที่แนวโน้มเป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า

1. เป็นไปได้ว่า คนแบบ A ขาดความอดทนที่จะอยู่รอนานจนถึงตำแหน่งระดับสูง
 2. คนบุคลิกภาพแบบ A มักมีปัญหาด้านสุขภาพที่เกิดจากความเครียดจากการทำงานหนัก มุ่งการแข่งขัน และขาดการพักผ่อนที่ดี โรคที่พบได้แก่ โรคหัวใจ และความดันโลหิตสูง (Friedman & Rosenman, 1974)
 3. เนื่องจากคนแบบ A ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ใจร้อน โกรธง่าย ก้าวร้าว จึงมักสร้างศัตรูขึ้นในที่ทำงาน เกิดความขัดแย้งกับคนอื่นได้ง่าย จึงเป็นอุปสรรคที่จะได้รับพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูง
 4. คนแบบ A ขาดความอดทน มุ่งความรวดเร็ว จึงขาดความสุขุมรอบคอบ ทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ ผิดพลาดได้ง่าย ซึ่งเป็นอุปสรรคและปัญหาสำคัญของคนที่เป็นผู้บริหารระดับสูง
- กล่าวโดยสรุป เป็นเรื่องยากที่จะระบุตายตัวว่า บุคลิกภาพแบบใดจึงเหมาะกับงาน เพราะแต่ละแบบมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบ A เหมาะกับงานที่มีความกดดันสูง ต้องการความรวดเร็วเป็นงานหนักที่ยากลำบาก ในขณะที่บุคลิกแบบ B เหมาะกับงานที่มีลักษณะต้องใช้การตัดสินใจที่ซับซ้อนและต้องการความถูกต้องแม่นยำสูง ไม่สามารถเร่งรัดเวลาได้ ดังนั้นการจัดพนักงานเข้าทำงานจากมุมมองแบบบุคลิกภาพดังกล่าวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จึงต้องคำนึงถึงหลักการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Person - Job Fit) เป็นประเด็นที่สำคัญ

วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

นักสังคมวิทยาแบ่งประเภทของวัฒนธรรมไว้หลายลักษณะ ได้แก่ ฮอว์ธอนและฮันท์ (Horton and Hunt, 1980, pp. 60-61) แบ่งวัฒนธรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Material Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้จะเน้นสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Concrete) ได้แก่ สิ่งของหรือวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เช่น เครื่องมือ โทรศัพท์ รถยนต์ อาคารบ้านเรือน

2. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Non-Material Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นสิ่งที่เป็นนามธรรม (Abstract) ได้แก่ ภาษาถ้อยคำที่ใช้พูด ความคิด ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อที่มนุษย์ยึดถือเกี่ยวกับศาสนา ลัทธิการเมืองและอาจรวมกติกากฎการแข่งขันกีฬาไว้ด้วย

เบียร์สเตท (Bierstedt, 1970, pp. 194) เห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Non-material culture) นั้นคลุมเครือจึงน่าจะแบ่งวัฒนธรรมเป็น 3 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมด้านวัตถุ (Material) คือ สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น
 2. วัฒนธรรมด้านความคิด (Idea) คือ ความจริงทางวิทยาศาสตร์ ความเชื่อทางศาสนา เรื่องลึกลับ นิยายปรัมปรา วรรณคดี สุภาษิต
 3. วัฒนธรรมทางด้านบรรทัดฐาน คือ เรื่องที่ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้มีการวางไว้ ทั้งลายลักษณ์อักษรและไม่ใช่ลายลักษณ์อักษร
- สรุปได้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงระบบแห่งความคิด ความเชื่อและเจตคติร่วมกันของคนในแต่ละสังคม ซึ่งแสดงออกมาทั้งในรูปธรรมและนามธรรม

วัฒนธรรมความปลอดภัย

ดวงพร เอื้องวงศ์ตระกูล (2554) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย (Safety Culture) ไว้ในบทความสมาคมนิวกีฬาแห่งประเทศไทยว่าหมายถึง พฤติกรรมของคนในสังคม ที่แสดงถึงลักษณะและทัศนคติ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยลักษณะของวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย (Characteristic of Safety Culture) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับรูปธรรม (Artifact Level) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคน สามารถมองเห็นได้จากการสังเกต เช่น สถาปัตยกรรม การแต่งตัว ฯลฯ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารสูงสุดมีส่วนร่วมในเรื่องความปลอดภัย (Top Management Commitment to Safety)
 - 1.2 มีผู้นำอย่างชัดเจน (Visible Leadership)
 - 1.3 ใช้ระบบ 5 ส (Good Housekeeping)
 - 1.4 มีกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย (Strategic Business Importance of Safety)
 - 1.5 มีกระบวนการผลิตที่ไม่ขัดแย้งกับความปลอดภัย (Absence of Safety Versus Production Conflict)
 - 1.6 มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหน่วยงานควบคุมกับหน่วยงานอื่นจากภายนอก (Relationship to Regulator and Other External Groups)
 - 1.7 มีวิสัยทัศน์ยาวไกลและมีแผนระยะยาว (Proactive and Long-Term Perspective)

1.8 มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change)

1.9 มีระบบเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Quality of Documentation and Procedures)

1.10 มีความสอดคล้องกันระหว่างกฎระเบียบกับวิธีการปฏิบัติงาน (Compliance with Regulations and Procedures)

1.11 ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและมีจำนวนที่เพียงพอ (Sufficient and Competent Staff)

1.12 มีการจัดการความรู้ของบุคลากร เทคโนโลยี และองค์กร (Man, Technology and Organization Knowledge)

1.13 มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน (Clear Roles and Responsibilities)

1.14 มีการจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงาน (Motivation and Job Satisfaction)

1.15 พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม (Involvement of All Employee)

1.16 มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทั้งด้านเวลา ความกดดัน ปริมาณงาน และความเครียด (Good Working Conditions with Regard to Time Pressure Workload and Stress)

1.17 มีการวัดระดับความสามารถด้านความปลอดภัย (Measurement of Safety Performance)

1.18 มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Proper Resource Allocation)

1.19 มีความร่วมมือกันและการทำงานเป็นทีม (Collaboration and Teamwork)

1.20 มีมุมมองในการตัดสินใจที่เปิดกว้าง (Decision-Making Breadth of Perspective)

1.21 สามารถรับมือกับความขัดแย้ง (Handling of Conflict)

1.22 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (Relationship between Managers and Employees)

1.23 ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน (Awareness of Work Process)

1.24 มีการพิจารณาค่าตอบแทนและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ (Performance Accountability and Reward)

2. ระดับหลักการสนับสนุน (Espoused Value Level) หรือค่านิยมของสังคม หรือองค์กร เช่น ยุทธวิธี กำหนดจุดมุ่งหมาย ฯลฯ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับต้น (High Priority to Safety)

2.2 มีการสื่อสารที่ดีและรับฟังความคิดเห็น (Openness and Communications)

2.3 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning)

3. ระดับสามัญสำนึก (Basic Assumption Level) หรือความคิดพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 ให้ความสำคัญกับเวลา (Time Focus)

3.2 มุมมองในเรื่องความผิดพลาด (View of Mistakes)

3.3 บทบาทของผู้บริหาร (Role of Managers)

3.4 ทักษะของบุคลากร (View of People)

Glendon and McKenna, (1995) ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย ว่าเป็นวัฒนธรรมในองค์กร เป็นหลักการที่ถูกกำหนดมาอย่างคร่าว ๆ ว่าเป็นสิ่งที่องค์กรกระทำในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย Cox & Cox (1991) กล่าวใน Guldenmund (2000) ว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นวัฒนธรรมองค์กรในแง่มุมมองของสิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มหรือลดความเสี่ยง ส่วน Lee (1996) กล่าวใน Guldenmund (2000) ว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรเป็นผลผลิตของแต่ละคนและค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ สมรรถนะของกลุ่ม โดยมีพฤติกรรมเป็นตัวกำหนด รูปแบบความสามารถการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กร และ Hale (2000) ให้ความหมายถึง ทัศนคติ ความเชื่อ และการรับรู้ที่แบ่งปันกันโดยธรรมชาติของกลุ่ม ซึ่งจะกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยม และจะถูกนำไปใช้กำหนดวิธีการแสดงออกหรือการตอบสนองเกี่ยวกับความเสี่ยงและระบบควบคุมความเสี่ยง (S Gadd, 2002. อ้างจาก Hale, 2000)

ถึงแม้ว่าจะมีคำจำกัดความของคำว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน แต่มีสิ่งหนึ่งที่มีการให้ความหมายที่สอดคล้องกันคือ วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นแนวทางในเชิงรุกในการดำเนินการทางด้านความปลอดภัย (S Gadd, 2002)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยของศิริพัชร เปรมชัย (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพสร้างขึ้นเองโดยอาศัยแนวคิดของ Virginia ประเมินบุคลิกภาพ 2 แบบ คือ บุคลิกภาพ Type A และบุคลิกภาพ Type B และแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพ Type A และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกนิภา ปิตกาญจนกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตอะไหล่จักรยานเขตพระประแดง โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพที่พัฒนามาจากของ Arnold J. Robertson และแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างเอง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพ Type A ร้อยละ 97.80 และส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.60 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Tsung – Chih Wu และคณะ (2553) ได้ศึกษาระดับความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อทำนายวัฒนธรรมความปลอดภัย ในการทำงาน ศึกษาในคนงานบริษัทโทรคมนาคม โดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ พบว่า บทบาทของผู้นำด้านความปลอดภัยทุกระดับส่งผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Tsung – Chih Wa และคณะ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางด้านความปลอดภัยต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยศึกษาในอาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศไต้หวันพบว่า ผู้นำที่มีความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยมีจะอิทธิพลวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

Suman Rao (2006) กล่าวในงานวิจัยว่า การสร้างและรักษาวัฒนธรรมความปลอดภัยด้วยตนเองอย่างยั่งยืน โดยการขับเคลื่อนที่สำคัญของวัฒนธรรมความปลอดภัยในหลาย ๆ องค์กรต้องมีการควบคุม การตรวจสอบ การฝึกอบรมความปลอดภัย และแนะนำพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานความปลอดภัย อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เห็นได้ชัด เช่น เครือข่ายความสัมพันธ์และความไว้วางใจทางสังคมในหมู่พนักงาน เป็นต้นซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมด้านความปลอดภัยในองค์กรดูเหมือนจะยังมีอิทธิพลต่อการยังชีพของวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และยังสามารถทำลายความปลอดภัยให้เสื่อมสภาพ ทำให้เกิดทุนทางสังคมในวัฒนธรรมความปลอดภัยและนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ ถ้าไม่วิธีการมีส่วนร่วม