



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

Relationships between The Big Five Model of Personality, Organizational Climates and Career Success of Nurses as Perceived by Staff Nurses in Hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Defense

พรพรรณ อนุมาศ* สุชาติดา รัชชกุล**

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบบรรยายเชิงความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 380 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .66, .89, .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 โดยบุคลิกภาพประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$)

2. บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.310$) บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .445$) บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .056$) บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .327, .382$ ตามลำดับ)

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .606$)

4. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล คือ บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 46.2 ($R^2 = .462$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล}} = .478 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .228 Z_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} + .103 Z_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .096 Z_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}}$$

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ความสำเร็จในวิชาชีพ พยาบาลประจำการ

*พันตรีหญิง, พย.ม., พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอภิบาลอายุรกรรม1 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

**Ed.D ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



ให้เกิดผลผลิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ สามารถเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลในบุคคลหนึ่งและบุคลิกภาพของบุคคลที่พบว่าได้รับความนิยมศึกษามากคือบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Factor Model) ประกอบด้วยลักษณะของบุคลิกภาพ 5 ลักษณะคือ บุคลิกภาพมีความห้วนไหวทางอารมณ์ เปิดเผยชอบการแสดงออก การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ การประนีประนอมและการมีสติรู้ผิดชอบ⁷ ซึ่งความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในแต่ละด้านของบุคลิกภาพที่เด่นเฉพาะตน

ส่วนบรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องทำงานอยู่ภายใต้ข้อกำหนด กฎระเบียบ โครงสร้างองค์การ การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้องค์กรนั้นได้รับความไว้วางใจและบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การจนเกิดความสำเร็จในวิชาชีพของตน ดังผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์⁷ ดังนั้นบรรยากาศองค์การน่าจะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้พยาบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงจากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เพื่อผู้บริหารได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล และหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล

ประจำการ

2. บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก เปิดกว้างต่อประสบการณ์ ประนีประนอม มีสติรู้ผิดชอบและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

3. บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์ เปิดเผยชอบแสดงออก เปิดกว้างต่อประสบการณ์ ประนีประนอม มีสติรู้ผิดชอบ และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยายเชิงความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research)

ประชากร คือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,508 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกคำตอบและให้เติมคำ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นจริงมากที่สุดถึงเป็นจริงน้อยที่สุด จำนวน 60 ข้อ โดยนำแบบสอบถามของวัลภา สบายยิ่ง⁸ ที่แปลมาจาก แบบประเมินบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa & McCrae⁹ มาใช้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .66

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นจริงมากที่สุดถึงเป็นจริงน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Snow¹⁰ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .89

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล



ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นจริงมากที่สุดถึงเป็นจริงน้อยที่สุด จำนวน 26 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Leu, Shaffer and Au¹¹ มีความเที่ยงเท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับการอนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบกับฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์ และนัดหมายเพื่อชี้แจงการสุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถเดินทางไปสุ่มตัวอย่างด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยขออนุญาตส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งชี้แจงคุณสมบัติและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้กับผู้รับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาลทราบ รวมใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2551 ถึง 29 กุมภาพันธ์ 2551 ซึ่งส่งแบบสอบถามออกไปจำนวน 393 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.69 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for

Window โดยข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยสถิติทดสอบค่าที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถรวมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

ผลการวิจัย

1. ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน	3.80	.58	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.63	.54	สูง
ด้านสถานภาพทางสังคม	3.57	.71	สูง
ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม	3.48	.63	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.47	.73	ปานกลาง
ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน	2.78	.84	ปานกลาง
รวม	3.44	.51	ปานกลาง

2. บุคลิกภาพของพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 เมื่อพิจารณามูลค่าของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพหัวน้าวทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.66$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.
บุคลิกภาพประนีประนอม	3.66	.41
บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	3.65	.42
บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก	3.49	.39
บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์	3.18	.34
บุคลิกภาพหัวน้าวทางอารมณ์	2.66	.47



3. บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนด้านระบบรางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านมาตรฐาน	3.79	.54	สูง
ด้านความโปร่งใส	3.75	.65	สูง
ด้านความยืดหยุ่น	3.64	.64	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.61	.61	สูง
ด้านความยืดหยุ่นในทีม	3.59	.52	สูง
ด้านระบบรางวัล	3.37	.73	ปานกลาง
รวม	3.62	.48	สูง

4. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .606$) กับการสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รองลงมาคือ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .445$) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงต่ำมาก คือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ ($r = .382$) ส่วนบุคลิกภาพห้วนใจทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.310$) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับการสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P -value	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพห้วนใจทางอารมณ์	-.310	.000	ต่ำ
บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก	.445	.000	ปานกลาง
บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์	.056	.000	ต่ำมาก
บุคลิกภาพประนีประนอม	.327	.000	ต่ำ
บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	.382	.000	ต่ำ
บรรยากาศองค์การ	.606	.000	สูง

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลได้ร้อยละ 46.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล โดยวิธี Stepwise ($n = 380$)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjust R ²	R ² change	F	P -value
บรรยากาศองค์การ	.606	.368	.366	.368	219.822	.000
บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก	.664	.441	.438	.074	49.76	.000
บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	.674	.454	.450	.013	8.702	.000
บุคลิกภาพประนีประนอม	.680	.462	.456	.008	5.379	.000



6. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า บรรยายการองค์การมีน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมากที่สุด (Beta = .478) รองลงมาคือ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก (Beta = .228) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SEb) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญ เมื่อใช้วิธี Stepwise Method (n= 380)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	P-value
บรรยายการองค์การ	.510	.044	.478	11.57	.000
บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก	.295	.055	.228	5.322	.000
บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	.126	.054	.103	2.351	.000
บุคลิกภาพประนีประนอม	.120	.052	.096	2.319	.000
Constant	-.335	.237		-1.411	.000
R = .680	R2= .462	Adjust R2 = .456	F = 5.379		

จากตารางสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ}} = .478 Z_{\text{บรรยายการองค์การ}} + .228 Z_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} + .103 Z_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .096 Z_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) (ตารางที่ 1) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรภรณ์ จินกุล¹² ที่พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ปัจจุบันระบบบริการสาธารณสุข มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ แนวทางการรักษาโรคลดซับซ้อนมากขึ้น ทำให้บุคคลต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา พยาบาลจึงต้องมีความรู้หลากหลายทันต่อความก้าวหน้าทางการแพทย์ และภารกิจพิเศษอื่นๆ ในบทบาทพยาบาล ทหาร ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังยังคงเดิม และได้รับค่าตอบแทนน้อย¹³ อีกทั้งลักษณะงานเป็นงานที่มีความเครียดสูง จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลในระดับปานกลาง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.66$) กล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งลักษณะงานพยาบาลต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลหลายหลายระดับทั้งในวิชาชีพเดียวกันและกับสหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งรับบริการทางสุขภาพที่มีความแตกต่างกันหลากหลาย เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างการติดต่อสื่อสาร พยาบาลประจำการจึงเป็นผู้ที่มีความประนีประนอม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน

บรรยายการองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) (ตารางที่ 3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ในหน่วยงานของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน การจัดระบบงานและสายงานบังคับบัญชา การบริหารงาน การปฏิบัติงานจึงดำเนินภายใต้เป้าหมายและนโยบายเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของชนิษฐา กุลกะภู¹⁴ ในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า บรรยายการองค์การด้านโครงสร้างมาตรฐานขององค์การอยู่ในระดับสูง

บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.310$) (ตารางที่ 4) อภิปรายได้ว่า ลักษณะวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นความตายของบุคคล อีกทั้งยังต้องดูแลความสุสสบาย การให้คำแนะนำกับผู้ป่วยและญาติ ซึ่งแต่ละคนมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้พยาบาลประจำการต้องมีความอดทน ยอมรับและเข้าใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มีความอ่อนไหวง่าย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงษ์¹⁵ ซึ่งพบว่า ความมั่นคงทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพด้านหนึ่งของความเป็นพยาบาล บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .445$) (ตารางที่ 4) อภิปรายได้ว่า วิชาชีพพยาบาล ซึ่งลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านบริการ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา จึงต้องแสดงถึงการมีไมตรีจิต กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ รจเรจ อินทรโชติ¹⁶ กล่าวไว้ว่า พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น



บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก ($r = .056$) (ตารางที่ 4) อภิปรายได้ว่า บุคลิกภาพในด้านนี้มักพบได้ในผู้ประกอบการอาชีพที่ประสบความสำเร็จในด้านการแสดง นักดนตรี จิตรกรและนักประพันธ์ เป็นงานที่ต้องใช้จินตนาการในการสร้างผลงาน¹⁷ ซึ่งมีความแตกต่างกับลักษณะงานทางการแพทย์ซึ่งต้องคลุกคลีกับความเจ็บป่วยของมนุษย์ ความทุกข์และความเป็นจริงกับชีวิตมนุษย์ บุคลิกภาพประนีประนอมและบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .327, .382$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 4) อภิปรายได้ว่า วิชาชีพการพยาบาล ต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย ทำให้ต้องพบปะกับพฤติกรรมและอารมณ์หลายรูปแบบ โดยเฉพาะพยาบาลประจำการ ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทหารต้องมีบทบาทเป็นนายทหารสัญญาบัตรด้วย และต้องให้การพยาบาลดูแลผู้ป่วยทหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้บุคลิกภาพการวางตัวและพฤติกรรมการแสดงออก นอกเหนือจากความอ่อนโยนแล้วยังต้องมีความเข้มแข็งในตัวด้วย อีกทั้งยังเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพราะหากเกิดความผิดพลาดก็อาจหมายถึงอันตรายแก่ชีวิตและทุกผลภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์¹⁵ พบว่าบุคลิกภาพของพยาบาล ต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความเคารพในกฎระเบียบ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .606$) (ตารางที่ 4) อภิปรายผลได้ว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลสูงด้วย งานพยาบาลแม้เป็นงานที่หนัก ค่าตอบแทนน้อย แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป สอดคล้องกับ Settles, et al¹⁶ ที่กล่าวไว้ว่าหากบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในทางที่ดีก็จะช่วยทำให้องค์การนั้นได้รับความไว้วางใจและบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบและบุคลิกภาพประนีประนอม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.2 ($R^2 = .462$) และตัวแปรพยากรณ์ที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุดคือ บรรยากาศองค์การ ทั้งนี้เนื่องจาก บรรยากาศองค์การจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและระดับการทำงานให้ดีขึ้น มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก เป็นตัวแปรพยากรณ์อันดับที่สอง อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 44.1 ($R^2 = .441$) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นบุคลิกภาพที่สามารถมีเพื่อนและผู้มิตรได้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านบริการ สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ง่าย บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ เป็นตัวแปร

พยากรณ์อันดับที่สาม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45.4 ($R^2 = .454$) ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาล มีเอกลักษณ์และมีความเฉพาะในวิชาชีพ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้ป่วย เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน การวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน ใช้ชีวิตด้วยความระมัดระวัง มีความสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนบุคลิกภาพประนีประนอม เป็นตัวแปรพยากรณ์เป็นอันดับที่สี่ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.2 ($R^2 = .462$) ทั้งนี้เนื่องจากในวิชาชีพการพยาบาล ต้องให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายระดับทั้งในวิชาชีพเดียวกันและกับสหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้รับบริการ เป็นบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความใกล้ชิด ประสานความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาล

1. ทบทวนเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใสและเห็นพ้องต้องกันในการเลือกพิจารณาความก้าวหน้า ประเมินผลอย่างเป็นธรรม
2. เห็นความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การจัดหางานอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีงบประมาณสำหรับอุปกรณ์ในการทำงาน
3. ส่งเสริมและสนับสนุน จัดสรรงบประมาณ และพิจารณาการจัดหลักสูตร การฝึกอบรม สัมมนา การให้ความรู้ในลักษณะต่างๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล
4. ส่งเสริม ให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการ รวมทั้งการให้รางวัล ผลตอบแทน เพื่อสนับสนุนให้พยาบาลมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เปรียบเทียบทั้งในโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน
2. ควรศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล
3. ควรมีการพัฒนาแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยสร้างเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานให้เหมาะกับบริบทของพยาบาลไทย



เอกสารอ้างอิง

1. Harris, L. C. and Ogbonna, E. 2006. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career success strategies. *Human Resource Management*. 45(1): 43-65.
2. Thomas, et al. 2005. Predictors of objective and subjective career success: A meta – analysis. *Professional Psychology* 58(5): 367-406.
3. ปาริชาติ รัตนราช. 2544. ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
4. Gattiker, U.E., and Larwood, L. 1986. Subjective career success: A study of manager and support personnel. *Journal of Business and Psychology* 1(2): 78-94.
5. McCrae, R.R., & Costa, P.T. 2003. *Personality in adulthood, a five-factor theory perspective* (2nd ed.). New York: Guilford press.
6. Settles et al. 2006. The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly* 30(1): 47-58.
7. นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
8. วัลภา สายายิ่ง. 2542. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
9. Costa, P.T., & McCrae, R.R. 1992. *Revised NEO personality inventory and NEO five-factor inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological assessment resources, Inc.
10. Snow, J.L. 2002. Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration* 32 (7/8): 393-397.
11. Leu, V.P., Shaffer, M.A. and Au, K. 2007. Entrepreneurial career success from a Chinese perspective: Conceptualization, operationalization, and validation. *Journal of International Business Studies* 38(2): 126-146.
12. พัชรภรณ์ จินกุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
13. มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. 2546. รายงานวิจัยการศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 21(2): 34-35.
14. ชนิษฐา กุลเกษภา. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
15. สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. 2540. การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
16. รจเรจ อินทรโชติ. 2539. ลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวชในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
17. Judge, T.A., & Bretz, R.D. 1994. Political influence behavior and career success. *Journal of Management*. 20(1): 43-46.