

บทความวิจัย

ลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

Personality Traits and Work Role Performance of Nurses in Regional Hospitals

Received: Mar 15, 2020

Revised: May 1, 2020

Accepted: May 8, 2020

อดิเรก ช่างเพียร พย.ม (Adirake Changpean, M.N.S.)¹กุลวดี อภิชาติบุตร ปร.ด (Kulwadee Abhicharttibutra, Ph.D)²เพชรสุนีย์ ทังเจริญกุล ปร.ด (Petsunee Thungjaroenkul, Ph.D)³

บทคัดย่อ

ลักษณะบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาล การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 413 คน คัดเลือกโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบทดสอบลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแบบวัดการปฏิบัติตามบทบาทในงาน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคโดยรวมของเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับเท่ากับ .85 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด (ร้อยละ 75.30) รองลงมาคือแบบมีความรับผิดชอบ (ร้อยละ 13.32) การปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านความชำนาญส่วนบุคคล ในฐานะสมาชิกทีมและในฐานะสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านการปรับตัวส่วนบุคคลและในฐานะสมาชิกทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนในฐานะสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านการทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล ในฐานะสมาชิกทีมและในฐานะสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีความรับผิดชอบ แบบมีความเข้าใจผู้อื่น และแบบเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญ การปรับตัว และการทำงานเชิงรุก ในขณะที่บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญ การทำงานเชิงรุก และการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลที่จะทำให้การบริการมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: การปฏิบัติตามบทบาทในงาน, ลักษณะบุคลิกภาพ, พยาบาล, โรงพยาบาลศูนย์

¹นักศึกษาลัทธิพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, E-mail: adirake.ac@hotmail.com

²Corresponding author ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, E-mail: kulwadee.a@cmu.ac.th

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, E-mail: petsunee.t@cmu.ac.th

Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

Abstract

The personality traits are important and related to work role performance of nurses. This correlational descriptive study aimed to examine the relationship between personality trait and work role performance among nurses in regional hospitals. Participants included 413 registered nurse. Multistage random sampling method was used to recruit the participants. Instruments were the NEO-FFI personality trait scale and the work role performance scale. Cronbach's alpha coefficients of both scales were .85 and .96, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's Rank Order Correlation coefficient.

Results revealed that personality traits of nurses were agreeableness (75.30%), and conscientiousness (13.32%). The individual task proficiency, team member proficiency, and organization member proficiency were at a high level. The individual task adaptivity and team member adaptivity were at a high level. The organization member adaptivity was at a somewhat high level. The individual task proactivity, team member proactivity, and organization member proactivity were at a high level. The personality traits of conscientiousness, agreeableness, and extraversion significantly positively related to proficiency, adaptivity, and proactivity of work role performance. On the other hand, the personality trait of neuroticism significantly negatively related to proficiency, adaptivity, and proactivity of work role performance.

The results of this study contributed to nurse managers in regional hospitals in developing staff's personality traits to promote work role performance among nurses. The ultimate goal is to increase quality and efficiency of nursing services.

Keywords: work role performance, personality traits, nurse, regional hospital

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลต่อความต้องการในการดูแลสุขภาพ รวมถึงความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น องค์การสุขภาพจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลศูนย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและมุ่งสู่การรับรองขั้นก้าวหน้า (advanced HA) เพื่อต่อยอดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยกระดับคุณภาพในการบริการ²

ซึ่งพยาบาลในฐานะบุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ศูนย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาความชำนาญส่วนบุคคลในการดูแลผู้ป่วย ต้องมีการทำงานเชิงรุกในการพัฒนานวัตกรรมหรืองานวิจัย เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ คิดค้นวิธีการใหม่หรือสร้างมาตรฐานใหม่ ๆ ในการทำงานที่จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามบทบาทในงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น³ นอกจากนี้พยาบาลต้องร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามผลหรือต้องสามารถจัดการผลลัพธ์หรือปรับปรุงการทำงานให้เกิดคุณภาพ การปฏิบัติงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพยาบาลต้องจำเป็นต้องมีการปฏิบัติตามบทบาทในงานทั้งความชำนาญ การทำงานเชิงรุก และปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงการทำงานของตนเอง ทีมและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

การปฏิบัติตามบทบาทในงาน (work role performance) เป็นการปฏิบัติตามความรับผิดชอบของบุคคลในการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความชำนาญในงาน การปรับตัว และการทำงานเชิงรุกทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กรที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน⁴ การที่บุคคลมีการปฏิบัติตามบทบาทในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งมีการวางแผนเชิงรุกเพื่อรับมือต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทีมและองค์กรต่อไป⁴ การปฏิบัติตามบทบาทในงานยังมีความสำคัญต่อทีม คือ ทำให้เกิดความคล่องตัวและความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์กร ทำให้สามารถดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵ นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานยังเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้วางแผนพัฒนาโครงสร้างการทำงานขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากมีการปฏิบัติตามบทบาทในงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว นอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมและองค์กรด้วย⁴

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคลิกภาพมี 5 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีความรับผิดชอบ แบบมีความเข้าใจผู้อื่น แบบเปิดเผยตนเอง และแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์⁶ โดยพบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านการทำงานเชิงรุกในระดับทีม และระดับองค์กร ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่นมีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านความชำนาญและการปรับตัวของทีมและองค์กร แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล⁷ บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทในงาน ซึ่งที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ และยังไม่พบรายงานการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลในประเทศไทย โดยถึงแม้จะพบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาท

ในงานในต่างประเทศแล้ว แต่สภาพสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอาจไม่สามารถนำมาใช้อธิบายถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยได้ ทำให้ยังขาดข้อมูลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระดับลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลในด้านความชำนาญ การปรับตัว และกิจกรรมเชิงรุก ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร ที่จะสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้พยาบาลมีลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญการปรับตัว และกิจกรรมเชิงรุก ในการพัฒนาตนเอง ทีมและองค์กรให้ดีขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาล และการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน โดยการศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทในงานใช้แนวคิดของ Griffin และคณะ⁴ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความชำนาญในงานส่วนบุคคล 2) ความชำนาญในฐานะสมาชิกทีม 3) ความชำนาญในฐานะสมาชิกองค์กร 4) การปรับตัวในงานส่วนบุคคล 5) การปรับตัวในฐานะสมาชิกทีม 6) การปรับตัวในฐานะสมาชิกองค์กร 7) การทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล 8) การทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกทีม และ 9) การทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกองค์กร ส่วนลักษณะบุคลิกภาพใช้แนวคิด Casta และ McCrac⁶ ประกอบได้ด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบ คือ แบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ แบบเปิดเผยตนเอง แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบ

ความเข้าใจผู้อื่น และแบบมีความรับผิดชอบ โดยลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง แบบเปิดรับประสบการณ์แบบมีความเข้าใจผู้อื่น และแบบมีความรับผิดชอบมีแนวโน้มมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีแนวโน้มมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานทั้งในด้านความชำนาญ การปรับตัว พฤติกรรมเชิงรุกทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือ จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 4,808 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับแบบสอบถามหรือตอบกลับไม่ครบถ้วน⁸ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 444 คน

โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ 2) ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล 3) มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และเกณฑ์การคัดออก คือ พยาบาลที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อหรือลาคลอดในช่วงที่รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนคือ สุ่มโรงพยาบาลโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยใช้อัตราส่วน 3:1 ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทน 2 โรงพยาบาลจากทั้งหมด 6 โรงพยาบาล จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิได้กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำนวน 232 คน และโรงพยาบาลลำปาง จำนวน 212 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละงานการพยาบาล (ทั้งหมด 11 งานการพยาบาล) และแต่ละหอผู้ป่วยตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละงานการพยาบาล และแต่ละหอผู้ป่วย ขั้นตอนสุดท้ายสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลของแต่ละหอผู้ป่วยแบบจับฉลากแบบไม่แทนที่ตามจำนวนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล และประสบการณ์ทำงานในแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยข้อความคำถามเป็นลักษณะปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของ John และ Srivastava⁹ ที่แปลเป็นไทยโดย Nuchpong¹⁰ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีข้อความคำถามทั้งหมดจำนวน 44 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนลักษณะบุคลิกภาพแบบใดอยู่ในระดับสูง หมายถึง บุคคลจะมีความโน้มเอียงที่จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนั้น⁹

ส่วนที่ 3 แบบวัดการปฏิบัติตามบทบาทในงาน ของ Griffin และคณะ⁴ ซึ่งประกอบด้วยข้อความคำถาม 9 ด้าน จำนวนทั้งหมด 27 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากน้อยที่สุด (1) จนถึงมากที่สุด (5) คำนวณคะแนนค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตามบทบาทในงานแต่ด้านและแบ่งการปฏิบัติตามบทบาทในงานเป็น 4 ระดับ ได้แก่ น้อย (คะแนน 1.00-2.00) ค่อนข้างน้อย (คะแนน 2.01-3.00) ค่อนข้างมาก (คะแนน 3.01-4.00) และมาก (คะแนน 4.01-5.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบวัดการปฏิบัติตามบทบาทในงานได้รับการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยผู้พัฒนาเครื่องมือโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตจากเจ้าของเครื่องมือและได้ดำเนินการแปลเป็นภาษาไทยตามกระบวนการแปลย้อนกลับ¹¹ ส่วนแบบทดสอบลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Inventory: BFI) ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดย John และ Srivastava⁹ และผ่านกระบวนการแปลย้อนกลับ Nuchpong¹⁰ ผู้วิจัยทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบทดสอบบุคลิกภาพ

ทั้งห้าองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ แบบเปิดเผยตัวเอง แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีความเข้าใจผู้อื่น และแบบมีความรับผิดชอบ ได้เท่ากับ 0.73, 0.76, 0.75, 0.76 และ 0.70 ตามลำดับ และของทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 ส่วนแบบวัดการปฏิบัติตามบทบาทในงานได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคด้านความชำนาญในงานส่วนบุคคล ความชำนาญในฐานะสมาชิกทีม ความชำนาญในฐานะสมาชิกองค์กร การปรับตัวในงานส่วนบุคคล การปรับตัวในฐานะสมาชิกทีม การปรับตัวในฐานะสมาชิกองค์กร การทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล การทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกทีม การทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกองค์กรเท่ากับ 0.91, 0.88, 0.85, 0.86, 0.89, 0.80, 0.87, 0.72, 0.90 ตามลำดับและของทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงร่างวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รหัสโครงการ 2562-EXP075) และจากโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (เลขอนุมัติ 91/62) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยจัดทำหนังสือชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยชี้แจงให้ทราบว่า การเข้าร่วมศึกษาในครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถาม และสามารถถอนจากการศึกษาในครั้งนี้ได้โดยไม่ต้องแจ้งหรืออธิบายเหตุผลให้ทราบ แบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อผู้ตอบซึ่งจะใช้รหัสเป็นตัวเลขแทน ข้อมูลทุกฉบับจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และแบบสอบถามจะถูกทำลายหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ส่วนข้อมูลที่ได้นำเสนอในภาพรวมและจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อกลุ่มตัวอย่างแต่ประการใด

วิธีการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2562 หลังจากโครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ เข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อขอแต่งตั้งผู้ประสานงานวิจัย จากนั้นติดต่อกับผู้ประสานงานวิจัยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการรวบรวมข้อมูลและบทบาทของผู้ประสานงาน และส่งมอบชุดแบบสอบถาม

ซึ่งประกอบด้วยหนังสือชี้แจงข้อมูลและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย แบบสอบถามและซองเปล่า 2 ซองสำหรับแยกส่งคืนแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เมื่อครบ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้ประสานงานด้วยตนเอง นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งหมด 421 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.81 และทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 413 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.01

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัย และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นโค้งปกติ โดยแบ่งระดับความสัมพันธ์ (correlation coefficient) ออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ($r=0.71-1.00$) ปานกลาง ($r=0.30-0.70$) ต่ำ ($r=0.10-0.29$)⁸

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.76 ปี ($SD. = 9.77$) โดยมีช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.80 เป็นเพศหญิงร้อยละ 93.46 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.94 มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 93.95 มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลเฉลี่ย 13.85 ปี ($SD. = 9.89$) มีประสบการณ์การทำงานในแผนกที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.93 ปี ($SD. = 7.97$) ปฏิบัติงานสังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ/ผู้ป่วยหนักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.74 รองลงมาคือ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 15.01 และเข้าร่วมประชุมอบรมหรือเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 60.29

2. ลักษณะบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่น ร้อยละ 75.30 รองลงมาคือ ลักษณะบุคลิกภาพ

แบบมีความรับผิดชอบ ร้อยละ 13.32 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ร้อยละ 5.57 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ร้อยละ 4.36 และลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ร้อยละ 1.45 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

3. การปฏิบัติตามบทบาทในงาน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ มีการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านความชำนาญส่วนบุคคล ทีม และองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปรับตัวส่วนบุคคล ทีม อยู่ในระดับมาก ในขณะที่การปรับตัวในระดับองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล ทีม และองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ตารางที่ 2)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีความรับผิดชอบ แบบมีความเข้าใจผู้อื่น และแบบเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญ การปรับตัว และการทำงานเชิงรุกทั้งในระดับบุคคล สมาชิกทีม และสมาชิกองค์กร ในขณะที่บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำถึงปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญ การทำงานเชิงรุก การปรับตัวทั้งในระดับบุคคล สมาชิกทีม และสมาชิกองค์กร (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ 5 แบบ (n = 413)

ลักษณะบุคลิกภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แบบมีความเข้าใจผู้อื่น	311	75.30
แบบมีความรับผิดชอบ	55	13.32
แบบเปิดเผยตนเอง	23	5.57
แบบเปิดรับประสบการณ์	18	4.36
แบบไม่มั่นคงทางอารมณ์	6	1.45

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุดของคะแนนการปฏิบัติตามบทบาทในงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 413)

การปฏิบัติตามบทบาทในงาน	$\bar{X}$	SD.	Max	Min	ระดับ
ความชำนาญในงานส่วนบุคคล	4.18	.49	5.00	3.00	มาก
ความชำนาญในฐานะสมาชิกทีม	4.24	.50	5.00	3.00	มาก
ความชำนาญในฐานะสมาชิกองค์กร	4.04	.59	5.00	2.00	มาก
การปรับตัวในงานส่วนบุคคล	4.11	.50	5.00	2.67	มาก
การปรับตัวในฐานะสมาชิกทีม	4.15	.51	5.00	2.67	มาก
การปรับตัวในฐานะสมาชิกองค์กร	4.00	.52	5.00	2.33	ค่อนข้างมาก
การทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล	3.86	.60	5.00	2.00	ค่อนข้างมาก
การทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกทีม	3.80	.60	5.00	2.00	ค่อนข้างมาก
การทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกองค์กร	3.76	.69	5.00	1.33	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (r_s) ระหว่างบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์

ลักษณะบุคลิกภาพ	การปฏิบัติตามบทบาทในงาน								
	ความชำนาญ			การปรับตัว			การทำงานเชิงรุก		
	บุคคล	ทีม	องค์กร	บุคคล	ทีม	องค์กร	บุคคล	ทีม	องค์กร
แบบเปิดรับประสบการณ์	.289*	.230*	.318*	.330*	.271*	.393*	.435*	.434*	.435*
แบบมีความรับผิดชอบ	.356*	.341*	.313*	.378*	.354*	.377*	.225*	.364*	.311*
แบบมีความเข้าใจผู้อื่น	.299*	.319*	.334*	.271*	.338*	.365*	.123*	.271*	.203*
แบบเปิดเผยตนเอง	.261*	.268*	.277*	.273*	.309*	.321*	.239*	.265*	.311*
แบบไม่มั่นคงทางอารมณ์	-.185*	-.229*	-.260*	-.279*	-.238*	-.309*	-.151*	-.256*	-.202*

* $p < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะบุคลิกภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่น อาจเนื่องมาจากในขณะเข้ารับการศึกษาศึกษาพยาบาลทุกคนได้รับการปลูกฝังและสั่งสอนให้มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการผู้ป่วยด้วยความสุภาพอ่อนโยน เข้าถึงจิตใจของผู้รับบริการ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความโอ้อ้อมอารี พร้อมทั้งจะให้การช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ¹² และเมื่อปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ พยาบาลได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจากองค์กร ดังเช่นโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ที่ได้มีนโยบายในการเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม โดยได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมกำหนดหลักคุณธรรมในการทำงาน และทำเป็นนโยบายของโรงพยาบาล¹³ ในส่วนของโรงพยาบาลลำปางได้มีการปลูกฝังโดยการจัดอบรมบุคลิกภาพภายในโรงพยาบาลแก่บุคลากรทุกปี¹⁴ ซึ่งการปลูกฝังดังกล่าวอาจส่งเสริมให้พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์มีการพัฒนาบุคลิกภาพในการบริการในเรื่องการบริการแก่ผู้ป่วยด้วยความสุภาพอ่อนโยน และเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลถึงร้อยละ 75.30 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nuchpong¹⁰ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคเหนือมีค่าเฉลี่ยของลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด ร้อยละ 77.56 และการศึกษาของ Neal และคณะ⁷ ที่ได้ศึกษาพบว่าลูกจ้างบุคลิกภาพในลูกจ้าง

ในประเทศออสเตรเลียมีค่าเฉลี่ยลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .55$)

ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่มีความตั้งใจ มีเป้าหมายในชีวิตและมีความรอบคอบในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่กลุ่มตัวอย่างมีเป็นลำดับที่ 2 (ร้อยละ 13.32) อาจเนื่องจากวิชาชีพของพยาบาลมีการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญในการดูแลผู้รับบริการมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพโดยครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนการหายจากโรค¹⁵ โดยเฉพาะการที่ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ให้บริการผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤต และมีผู้ใช้บริการจำนวนมากทำให้พยาบาลมีความรับผิดชอบและความรอบคอบที่มากขึ้น ดังที่ Farida¹⁶ กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะการทำงานของพยาบาลคือการที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการแก่ผู้ป่วยด้วยองค์ความรู้หรือศาสตร์ทางการแพทย์ของตนมาประกอบในการทำงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่นจะผิดพลาดไม่ได้ ผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pimpong¹⁷ ที่พบว่า พยาบาลมีบุคลิกภาพของความเคารพในกฎระเบียบและเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน ใช้ชีวิตด้วยความระมัดระวัง

ส่วนผลการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์น้อยที่สุด อาจเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การแสดงออกดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่องานที่ใช้บริการและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งการที่พยาบาลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ต้องตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนสูง มีอารมณ์หนักแน่น ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม¹⁸ การมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์น้อยจะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Nuchpong¹⁰ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคเหนือมีลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์เพียงร้อยละ 2.22 และการศึกษาของ Anumad และ Ratchuku¹⁹ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีค่าเฉลี่ยของลักษณะบุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.66$, $SD. = .47$)

การปฏิบัติตามบทบาทในงาน ผลการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลมีการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญส่วนบุคคลและในฐานะสมาชิกทีมและองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน และใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการรักษา และจะต้องปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ เป็นประจำ จึงทำให้พยาบาลมีความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะทาง อีกทั้งพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพมากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 81.60 ซึ่ง Benner²⁰ กล่าวว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คือบุคคลที่มีความชำนาญ สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้พยาบาลยังต้องปฏิบัติงานในลักษณะทีม เช่น ทีมการพยาบาล ทีมควบคุมการติดเชื้อ ทีมการประเมินคุณภาพ เป็นต้น และโรงพยาบาลได้กำหนดการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในแบบพรรณนาลักษณะงานของพยาบาล¹³ การทำงานเป็นทีมดังกล่าวสอดคล้องกับคำกล่าวของ Wasinamon²¹ ที่กล่าวว่างานการพยาบาลนั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลายแขนงวิชาชีพที่จะสามารถให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ครอบครัวร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การเป็นสมาชิกทีมจะ

ต้องมีการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกันทำงานจนเกิดความชำนาญ และสอดคล้องกับที่ Boonjai²² กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมสามารถทำให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน มีการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันทำให้องค์กรเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในส่วนของการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านการปรับตัวที่พบว่า พยาบาลมีการปรับตัวส่วนบุคคลและในฐานะสมาชิกทีมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างเคยเข้าร่วมหรือประชุมเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ถึงร้อยละ 60.29 ซึ่งการอบรมทำให้พยาบาลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับที่ Griffin และคณะ⁴ กล่าวว่าไว้ว่าการที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทีมและองค์กรต่อไป ในส่วนของโรงพยาบาลศูนย์เองต้องตอบรับกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา¹ เช่น แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ได้กำหนดให้สถานบริการสุขภาพที่จะเข้าเป็นหน่วยบริการหลัก (main contracting unit) ของระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจะต้องผ่านการรับรองตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (hospital accreditation)² พยาบาลในฐานะผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตอบสนองนโยบายขององค์กร และต้องมีการปรับตัวตามนโยบายดังกล่าว จึงทำให้พยาบาลมีระดับการปรับตัวในฐานะสมาชิกองค์กรค่อนข้างมาก

ส่วนการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านการทำงานเชิงรุก ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลศูนย์มีการให้บริการที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องตามนโยบายของยุทธศาสตร์ชาติ เช่น โรงพยาบาลเชิงรุกรายประชาชนเคราะห์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม งานวิจัย ระบบสุขภาพ¹³ พยาบาลจึงต้องมีพฤติกรรมเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อนโยบายขององค์กร โดยมี

การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างมาตรฐานใหม่ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติตาม บทบาทในงานของตนเองและทีมเพิ่มมากยิ่งขึ้น⁷

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน

ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน สามารถอธิบายได้ว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะพฤติกรรมที่มีความคิดสร้างสรรค์มีจินตนาการและความอยากรู้อยากเห็นพร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ พฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยจูงใจให้บุคลากรปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติตามบทบาทในงานและเริ่มต้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้²³ และทำให้พยาบาลมีจินตนาการในการคิดค้นนวัตกรรมการจัดบริการให้ดีขึ้น เกิดการพัฒนางานที่รับผิดชอบต่อตนเอง และทำให้เกิดความชำนาญส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และการเปิดรับประสบการณ์หรือการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากทีมจะทำให้พยาบาลสามารถทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Neal และคณะ⁷ ที่ได้ศึกษาพบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลเชิงบวกกับการทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล ($\beta = 0.14, p < .05$) และการทำงานเชิงรุกในฐานะสมาชิกองค์กร ($\beta = 0.13, p < .05$)

ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน สามารถอธิบายได้ว่าคนที่พยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ที่มีการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำว่าตนเองเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองสามารถจัดการกับชีวิตตนเองอย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และมีระเบียบวินัยในตนเองในงานสูงนั้นจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามบทบาทในงานสูงได้ เพราะเมื่อพยาบาลมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตนเอง ก็จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อันจะทำให้พยาบาลเกิดทักษะและความชำนาญงานในระดับบุคคลได้²¹ นอกจากนี้ยังทำให้พยาบาลมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางาน ริเริ่มวิธีการใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จนทำให้พยาบาลมีการปฏิบัติตาม

บทบาทในงานในด้านการทำงานเชิงรุกสูงขึ้นด้วย ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Neal และคณะ⁷ ที่ศึกษาพบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบมีอิทธิพลเชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญ การปรับตัว การทำงานเชิงรุกทั้งในระดับบุคคล ในฐานะสมาชิกทีมและในฐานะสมาชิกองค์กร ($\beta = (0.10) \text{ ถึง } (0.21), p < .001$)

ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำว่าตนเองเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมาและให้เกียรติกับทุกคน มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น การยอมตามผู้อื่น และมีจิตใจอ่อนโยน ให้ความร่วมมือ มีความเห็นอกเห็นใจและไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น หลีกเลี่ยงการเป็นศัตรูจะส่งผลให้การปฏิบัติตามบทบาทในงานทุกด้านสูงขึ้นไปด้วย เนื่องจากการมีความเข้าใจผู้อื่นไว้วางใจผู้อื่น ยอมทำตามและเต็มใจช่วยเหลือ มีความเป็นมิตรและให้อภัย จะส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวในการทำงานร่วมกับทีมและบุคลากรอื่นในองค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้จะมีผลเมื่อบุคคลเข้าไปทำงานร่วมกับทีม รู้จักวางใจผู้อื่นและคอยช่วยเหลือผู้อื่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติของบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น⁹ ผลการศึกษาค้นนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Neal และคณะ⁷ ที่พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความเข้าใจผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความชำนาญระดับทีมและองค์กร ($\beta = (0.13) \text{ ถึง } (0.05), p < .001$) แต่มีอิทธิพลเชิงลบกับการทำงานเชิงรุกส่วนบุคคล ($\beta = -0.13, p < .05$)

ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน สามารถอธิบายได้ว่า การที่พยาบาลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรหลายหน่วยงาน และต้องติดต่อสื่อสารกับทีม และองค์กรนั้น เมื่อพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองโดยกล้าแสดงออก ทำให้เกิดการปรับตัวให้สามารถเข้าสังคมได้ดี ในขณะเดียวกันการเต็มไปด้วยพลังถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมเชิงรุกที่ต้องการพัฒนางาน ซึ่งส่งเสริมทำให้เกิดการปฏิบัติตามบทบาทได้⁷ ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Jamjang²⁴ ที่

ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพในด้านนี้จะทำนายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น และมีการแสดงออกซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์อันดี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Neal และคณะ⁷ ที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีอิทธิพลเชิงลบกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานในด้านความชำนาญในงานส่วนบุคคล ($\beta = -0.08$, $p < .01$)

ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ คือเกิดความวิตกกังวล โกรธเคียดหรือซึมเศร้า ซึ่งส่งผลต่อสัมพันธภาพในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลไม่สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ซึ่งทำให้การปฏิบัติตามบทบาทลดลง เพราะลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์เป็นลักษณะการตอบสนองของอารมณ์เชิงลบ ที่สะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ของความรู้สึกในการตอบสนองต่อภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น และหากบุคคลมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมและส่งผลต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้⁷ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Neal และคณะ⁷ ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงลบกับการปฏิบัติตามบทบาทในงานทั้งในด้านความชำนาญ การปรับตัว และการทำงานเชิงรุก ทั้งในระดับบุคคล ในฐานะสมาชิกทีมและในฐานะสมาชิกองค์กร ($\beta = (-0.07)$ ถึง (-0.19) , $p < .05$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการปฏิบัติตามบทบาทในงาน ดังนั้น

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์ ควรมีการประเมินลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากร และถ้าหากพบว่า บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ควรมีการพัฒนาโดยมีการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมการปรับปรุงบุคลิกภาพเพื่อให้มีการปฏิบัติตามบทบาทในงานที่ดีขึ้น

2. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพไปประกอบการตัดสินใจในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีการปฏิบัติตามบทบาทในงานที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรธำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความชำนาญ การปรับตัวและการทำงานเชิงรุก เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาโปรแกรมการลดบุคลิกภาพแบบมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์

2. ศึกษาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

3. ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพและการปฏิบัติตามบทบาทในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลประจำจังหวัด หรือในโรงพยาบาลเอกชน

References

1. Strategy and Planning Division. Health at a glance Thailand 2017. Bangkok: Sri Mueang Printing; 2017. (in Thai)
2. The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). Hospital and Healthcare Standards. 4thed. Nonthaburi: D one Books; 2018. (in Thai)
3. Hauschildt K, Konradt U. Self-leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology* 2012;27(5):497-517.
4. Griffin M, Neal A, Parker S. A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal* 2007;50(2):327-347.
5. Leong CT, Rasli A. The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2014;129:592-600.
6. Costa PT, McCrae RR. Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor (NEO-FFI) inventory professional manual. Odessa, FL: PAR; 1992.
7. Neal A, Yeo G, Koy A, Xiao T. Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits. *Journal of Organizational Behavior* 2012;33(2):175-92.
8. Burn N, Grove S. The practice of nursing research. Conduct, Critique, and Utilization. 4thed. USA: W.B. Saunders; 2001.
9. John OP, Srivastava S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality Theory and research*. New York: Guilford; 1999.
10. Nuchpong N. Factors Predicting Innovative Behaviors of Nurses in Government University Hospitals [Master's Thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2019. (in Thai)
11. Chen HY, Boore JR. Translation and back-translation in qualitative nursing research: methodological review. *Journal of Clinical Nursing* 2010;(1-2):234-9.
12. Kosolchuenvijit J. Caring: Central focus of humanistic care. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok* 2013;29(2):134-41. (in Thai)
13. Chiangrai Prachanukroh Hospital. Strategy plan in 10 year development [Internet]. 2020 [cited 2020 Jan 20]. Available from: <http://www.harvardasia.co.th/wp-content/uploads/2019/01/Changrai.pdf>
14. Lampang hospital. Personnel development plan. Strategic map 2562-2565 [Internet]. 2020 [cited 2020 Jan 19]. Available from: <http://www.lph.go.th/inforlphg/images/report/2561.pdf>
15. Health Administration Division. Operating Guide: Health Services. Nonthaburi: BORN TO B Publishing; 2016. (in Thai)
16. Farida I. Factors that affect nursing. Teaching materials, course set of Nursing concept and process. 7thed. Bangkok: University Press Sukhothai Thammathirat; 1986. (in Thai)
17. Pimpong S. Alternative : development of nursing personality test [doctoral thesis]. [Bangkok]: Srinakharinwirot University; 1997. (in Thai)

18. Laddawan S, Jaturaporn L, Siriboon S. A study of the relationships between big five personality types and burnout in registered nurses [Master's Thesis]. [Bangkok]. Ramkhamhang university; 2005. (in Thai)
19. Anumad P, Ratchuku S. 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. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2010;11(1):43-50. (in Thai)
20. Benner P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. American Journal of Nursing 1984;82:402-7.
21. Wasinamon S. Basic Nursing, Innovation and Practice. 6thed. Bangkok: University Press Sukhothai Thammathirat; 1992. (in Thai)
22. Boonjai S. Research methodology in nursing. 4thed. Bangkok: U&I Inter Media; 2007. (in Thai)
23. Sanghon K, Thungjaroenkul P, Nantsuupawa A. Perceived Organizational Support and Proactive Work Behavior Among Registered Nurses [Master's Thesis]. Chiang Mai. Chiang mai university; 2016. (in Thai)
24. Jamjang P. The relationship between personality Social support, work characteristics, and strength in looking at the world of staff nurses Community hospital [Master's Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn university; 2003. (in Thai)