

**บทความวิจัย**

**ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาล  
สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร\***  
**Factors Predicting Subjective Career Success among Nurses  
in Hospitals under the Medical Service Department,  
Bangkok Metropolitan Administration**

ณัฐวัตร วงศ์จันทร์\*\*      กุลวดี อภิชาติบุตร\*\*\*      อรอนงค์ วิชัยคำ\*\*\*

Natthawat Wongchan      Kulwadee Abhicharttibutra      Orn-Anong Wichaikhum

\*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทางการแพทย์)  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*A part of thesis, Master of Nursing Science Program (Nursing Administration),  
Faculty of Nursing, Chiang Mai University

\*\*นักศึกษาระดับปริญญาโทพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการแพทย์  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ 50200

\*\*Graduate Student of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration,  
Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, 50200 Thailand

\*\*\*คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ 50200

\*\*\*Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, 50200 Thailand

Corresponding author, E-mail: akulwadee@gmail.com

Received: March 3, 2024; Revised: April 1, 2024; Accepted: April 1, 2024

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงทำนายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 265 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94 .89 และ .83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ( $\beta = .537, p\text{-value} < .001$ ) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ ( $\beta = .165, p\text{-value} = .001$ ) และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก ( $\beta = .125, p\text{-value} = .012$ ) เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 40.20 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษานี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาล โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนจากองค์กร และพัฒนาคุณลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออกแก่พยาบาล

**คำสำคัญ:** บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย พยาบาล สำนักการแพทย์

### Abstract

This predictive research aimed to study the level of subjective career success and factors predicting subjective career success among nurses in hospitals under the Medical Service Department, Bangkok Metropolitan Administration. The study sample consisted of 265 nurses working in hospitals under the Medical Services Department of the Bangkok Metropolitan Administration. The research instruments consisted of the Perceived Career Success Scale, the Big Five Inventory, and the Survey of Perceived Organizational Support, of which the Cronbach's alpha coefficients were .94, .89, and .83, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics with stepwise regression analyses.

The results revealed that nurses perceived a high level of overall subjective career success. The perceived organizational support ( $\beta = .537, p\text{-value} < .001$ ), open-to-experience personality ( $\beta = .165, p\text{-value} = .001$ ), and extraversion personality ( $\beta = .125, p\text{-value} = .012$ ) together predicted the subjective career success of the sample at 40.20%. The perceived organizational support was the best predictor. Nursing administrators can use the study findings to promote nurses' subjective career success by providing support from the organization and developing the open-minded and extrovert personalities of nurses.

**Keywords:** Big five personality, Perceived organizational support, Subjective career success, Nurse, Medical service department

## บทนำ

การพัฒนาาระบบสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งใน หกองค์ประกอบหลักของระบบสุขภาพที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพยาบาล ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด และเป็น กำลังคนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพให้เกิด การปรับปรุง พัฒนา และก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง<sup>1</sup> ในขณะที่ปัจจุบัน พบว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ ขาดแคลน ทำให้พยาบาลที่ยังคงอยู่มีภาระงาน เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจลาออกของพยาบาล อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแล และความปลอดภัยของผู้ป่วย<sup>2</sup> การขาดแคลนพยาบาลจึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหาร ทางพยาบาลควรให้ความสำคัญ ซึ่งการทำให้ พยาบาลมีความพึงพอใจในอาชีพ และมีความตั้งใจ คงอยู่ในงาน ส่วนหนึ่งเกิดได้จากการประสบความสำเร็จ ในอาชีพ (career success) เป็นการประเมินผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับงาน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (objective career success) ซึ่งเป็นมุมมองภายนอก มีตัวชี้วัดเป็น รูปธรรม เปรียบเทียบได้ชัดเจน เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และความสำเร็จในอาชีพ เชิงอัตนัย (subjective career success) ซึ่งเป็น มุมมองภายในที่จับต้องไม่ได้ มุ่งเน้นทำความเข้าใจ การบรรลุความสำเร็จในอาชีพตามความปรารถนา ส่วนบุคคล แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาจากการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลว่า ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพมากน้อยเพียงใด<sup>3</sup>

ในปัจจุบัน ทิศทางการพัฒนาอาชีพในองค์กร พยาบาลมุ่งให้ความสนใจในการประเมินความสำเร็จ ในอาชีพเชิงอัตนัย เนื่องจากมีส่วนร่วมในการปรับปรุง ผลลัพธ์ทางอาชีพให้ดียิ่งขึ้น<sup>4</sup> โดยความสำเร็จในอาชีพ เชิงอัตนัยเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในความเจริญก้าวหน้าของอาชีพด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ จากประสบการณ์ในการทำงานของตนเองประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน คือ การได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก

เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนโอกาส ในการศึกษา 2) ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล คือ การได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงาน กับผู้อื่นได้ 3) ด้านการเงิน คือ การได้รับค่าตอบแทน ที่คุ้มค่า และสมเหตุสมผล 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน คือ การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือโอกาส ในงานที่ทำ และ 5) ความสำเร็จในชีวิต คือ ความพึงพอใจ ในการใช้ชีวิตนอกเหนือเวลาทำงาน<sup>5</sup> โดยคนที่บุคคล ได้รับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะทำให้มีแรงจูงใจ ในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทางอาชีพที่ดี มีส่วนช่วยในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน<sup>4</sup> และ ในวิชาชีพพยาบาล จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และที่สำคัญ คือ ทำให้ พยาบาลมีความตั้งใจในการลาออกลดลง<sup>5</sup>

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยทำให้เกิด ผลลัพธ์ที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล จึงจำเป็นต้องมีการ ส่งเสริมโดยการจัดการกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ซึ่งทฤษฎี การอนุรักษ์ทรัพยากร (conservation of resources theory)<sup>6</sup> กล่าวว่า บุคคลที่มีความพร้อมของทรัพยากร จะสามารถรับมือกับความท้าทาย และอุปสรรคใน การพัฒนาอาชีพ รวมถึงประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น โดยจากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นทรัพยากรหลักส่วนบุคคล (personal key resources) ที่พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จใน อาชีพเชิงอัตนัย เพราะส่งผลต่อทัศนคติ และ พฤติกรรมการจัดการทางอาชีพ<sup>7</sup> ส่วนการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรถือเป็นทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ใกล้ตัว (proximal environmental resources) ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ช่วยในการบริหารจัดการ ด้านอาชีพ จึงส่งผลให้บุคคลมีโอกาสทางอาชีพมากขึ้น และเพิ่มการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้วย เช่นกัน<sup>8</sup>

สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีนโยบาย มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดสวัสดิการ อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีความสุขในชีวิต

และการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการส่งเสริมการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย แต่ด้วยสถานการณ์ด้านสาธารณสุขในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดภาวะด้านสุขภาพ พยาบาลได้รับผลกระทบจากภาระงานที่มากขึ้น และยังพบว่า สำนักการแพทย์มีอัตราค่าจ้างพยาบาลว่างมากกว่า 150 ตำแหน่ง<sup>9</sup> อีกทั้งยังพบว่า มีพยาบาลเพียง ร้อยละ 1.00 - 2.00 ของในแต่ละหน่วยงานเท่านั้นที่ได้รับการพัฒนา<sup>10</sup> นอกจากนี้จากการศึกษาที่ผ่านมาด้านค่าตอบแทน พยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับความสามารถและภาระงาน เมื่อเทียบกับพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดอื่น<sup>11</sup> รวมถึงยังพบข้อจำกัดในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนเงื่อนไขการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น<sup>12</sup> สถานการณ์ดังกล่าวจึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

จากการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในประเทศไทยที่ผ่านมา พบการศึกษาในพยาบาลทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ โดยในพยาบาลระดับปฏิบัติการ พบการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์<sup>13-15</sup> พบว่า พยาบาลมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่พบการศึกษาด้านความสำเร็จในชีวิต<sup>14-15</sup> และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่นานมากกว่า 15 ปี อีกทั้งยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในกลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ที่มุ่งให้บริการแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร และขับเคลื่อนด้วยนโยบายที่แตกต่างจากโรงพยาบาลในสังกัดอื่น และจากการศึกษาที่ผ่านมาแม้พบว่ามี การศึกษาปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยแล้ว แต่ยังไม่พบการศึกษาความสามารถในการร่วมทำนายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความสำเร็จ

ในอาชีพเชิงอัตนัย การศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จะทำให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยให้องค์กรออกแบบ และจัดการระบบการพัฒนาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการบริการสุขภาพได้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ

### สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดของ Gattiker and Larwood<sup>3</sup> ซึ่งให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในความเจริญก้าวหน้าของอาชีพด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ซึ่งตามแนวคิดของ Costa and McCrae<sup>16</sup> จำแนกบุคลิกภาพได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบวันไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบ เปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ บุคลิกภาพ จะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติ และพฤติกรรมทางอาชีพ ที่หลากหลาย ทำให้การพัฒนา และวางแผนอาชีพ รวมไปถึงความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ ความผันผวนที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในที่ทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งตามแนวคิด ของ Eisenberger และคณะ<sup>17</sup> หมายถึง ความเชื่อ ของบุคลากรว่าองค์กรเห็นคุณค่าในความทุ่มเท ทำงานของตนเอง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของบุคลากร และใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของ บุคลากร โดยเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการ สนับสนุน จะเกิดความพึงพอใจ เกิดความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นำไปสู่โอกาสทางอาชีพที่มากขึ้น และเพิ่มการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมากขึ้น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จำนวน 9 โรงพยาบาล แบ่งเป็น 1) โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง 4 แห่ง ได้แก่

โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ และโรงพยาบาลสิรินธร 2) โรงพยาบาลตติยภูมิ 1 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาล ราชพิพัฒน์ และ 3) โรงพยาบาลตติยภูมิ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโร อุทิศ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน รวมทั้งสิ้น 2,968 คน<sup>18</sup>

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) ปฏิบัติงานในการให้บริการ โดยตรงแก่ผู้ป่วย 2) มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 1 ปี ส่วนเกณฑ์การคัดออกกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) เป็นผู้บริหารทางการพยาบาล และ 2) กลุ่มตัวอย่าง ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาป่วย และลาคลอด คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 40 เท่า ของจำนวนตัวแปรทำนาย<sup>19</sup> การศึกษา ในครั้งนี้ มีตัวแปรทำนาย 6 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 240 คน และเพื่อป้องกันการสูญหาย และ การไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง จึงเพิ่มจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างอีก ร้อยละ 20.00<sup>20</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 288 คน ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากสุ่มโรงพยาบาลตามระดับศักยภาพ 3 ระดับ โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่ อัตราส่วน 4 : 1<sup>21</sup> ในกรณีที่มีแห่งเดียว กำหนดให้โรงพยาบาลนั้นเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3 โรงพยาบาล จากนั้น คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาล ในแต่ละโรงพยาบาล ได้กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 151 คน โรงพยาบาล ราชพิพัฒน์ จำนวน 98 คน และโรงพยาบาลหลวงพ่อ ทวีศักดิ์ ชุตินธโร อุทิศ จำนวน 39 คน จากนั้นคำนวณ กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละงาน การพยาบาลของทั้งสามโรงพยาบาล แล้วสุ่มเลือก กลุ่มตัวอย่างแต่ละงานการพยาบาล ด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากแบบไม่แทนที่

### เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ กลุ่มงานการพยาบาล ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลในการศึกษาต่อเนื่อง โดยข้อความเป็นลักษณะปลายปิด และปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived Career Success Scale: PCSS) ของ Gattiker and Larwood<sup>3</sup> แปลเป็นภาษาไทยโดย ชันท์ธิดา อติชาติ<sup>13</sup> โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วย คำถาม 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน (8 ข้อ) ความสำเร็จด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (4 ข้อ) ความสำเร็จด้านการเงิน (2 ข้อ) ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน (4 ข้อ) และความสำเร็จในชีวิต (3 ข้อ) เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scales) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) การแปลผลใช้เกณฑ์ คือ 1.00 - 2.33 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ 2.34 - 3.67 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง และ 3.68 - 5.00 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับสูง แบบวัดผ่านการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการหมุนแกนองค์ประกอบ แบบมูมดากด้วยวิธีแวนแวกซ์ พบองค์ประกอบมีค่าไอเกน มากกว่า 1.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง .34 - .66 ซึ่งมากกว่า .30 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้<sup>3</sup>

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Inventory: BFI) ของ John and Srivastava<sup>22</sup> ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Costa and McCrae<sup>16</sup> แปลเป็นภาษาไทยโดย นัฐภูมิ นุชพงษ์<sup>23</sup> โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 44 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหวทางอารมณ์ (8 ข้อ)

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก (8 ข้อ) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (10 ข้อ) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (9 ข้อ) และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ (9 ข้อ) ลักษณะแบบทดสอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในข้อคำถามเชิงบวกจะเริ่มตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ในข้อคำถามเชิงลบจะได้คะแนนตรงข้ามกัน โดยคะแนนแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวิเคราะห์แยกคำนวณคะแนนของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ โดยนำผลคะแนนรวมของแต่ละบุคลิกภาพหารด้วยจำนวนข้อคำถามในบุคลิกภาพนั้น เพื่อปรับให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 5.00 คะแนน ส่วนการแปลผล คือ หากได้ผลรวมของคะแนนลักษณะบุคลิกภาพแบบใดอยู่ในระดับสูง หมายถึง บุคคลจะมีความโน้มเอียงที่จะมีบุคลิกภาพในแบบนั้น แบบทดสอบนี้ได้รับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉลี่ยทั้งแบบทดสอบเท่ากับ .92 ซึ่งได้ผลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้<sup>22</sup>

ส่วนที่ 4 แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Survey of Perceived Organizational Support: SPOS) ของ Eisenberger และคณะ<sup>17</sup> ที่แปลเป็นภาษาไทยโดย กนกวรรณ สังข์ธัญ<sup>24</sup> โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวก 10 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 7 ข้อ ลักษณะแบบทดสอบวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scales) 7 ระดับ ตั้งแต่ 0 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 6 (เห็นด้วยมากที่สุด) มีการกลับคะแนนในข้อคำถามทางลบ การแปลผลคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยที่มีค่ามากจะแสดงถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับที่สูงกว่า คะแนนเฉลี่ยที่มีค่าต่ำกว่า แบบสอบถามนี้ผ่านการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .69 - .84<sup>17</sup>

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

มีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน<sup>25</sup> ที่โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากนั้นวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ของแบบวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เท่ากับ .94 แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งฉบับ เท่ากับ .89 บุคลิกภาพแบบวันไหวทางอารมณ์เท่ากับ .80 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออกเท่ากับ .88 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์เท่ากับ .82 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม เท่ากับ .87 และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ เท่ากับ .83 และแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ .83

### การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารรับรองเลขที่ COA 065/2566) และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร (เอกสารรับรองเลขที่ 93/2566) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ สามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลทุกอย่างจะใช้ตัวเลขแทนชื่อ ซึ่งจะเก็บไว้เป็นความลับ และทำลายเมื่อสิ้นสุดการศึกษา 1 ปี โดยนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวม จากนั้นนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2566 โดยทำหนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง จากนั้น เข้าพบผู้ประสานงานการวิจัยด้วยตนเอง

เพื่อชี้แจงบทบาทในการให้ข้อมูลแก่กลุ่มตัวอย่าง อธิบายวิธีการแจกแบบสอบถาม โดยการแจกตามรายชื่อพยาบาลที่สุ่มได้ รวมไปถึงอธิบายการรับแบบสอบถามกลับคืนที่ของใส่แบบสอบถามประจำหอผู้ป่วย พร้อมทั้งนำชุดแบบสอบถามมอบให้แก่ผู้ประสานงานการวิจัย โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามได้คืนจำนวน 273 คิดเป็นร้อยละ 94.79 ที่สมบูรณ์จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.01

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2) สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติได้ผลดังนี้ 1) ข้อมูลเป็นโค้งปกติ โดยพบว่า ค่าสัมบูรณ์ของคะแนนซีของความเบ้ และความโด่งของตัวแปรตาม และตัวแปรทำนายมีค่าไม่เกิน 3.29 (ชุดข้อมูลตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมบูรณ์ของความเบ้ซีของความเบ้ และความโด่งอยู่ระหว่าง .333 - 2.987) แสดงว่า การกระจายของชุดข้อมูลจะเป็นโค้งปกติ<sup>26</sup> 2) ไม่พบความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (tolerance = .899 - .939, VIF = 1.065 - 1.112) 3) ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 4) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีค่าคงที่ (scatter plot ระหว่าง ZRESID กับ ZPRED มีจุดกระจายรอบตำแหน่ง 0 และ 5) ตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์อัตโนมัติ (Durbin-Watson = 2.062)

**ผลการวิจัย**

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.85 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 32.33 ปี (SD = 8.10) มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 53.21 และ 31.00 - 40.00 ปี ร้อยละ 27.92 มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 70.57 ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 35,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 47.17 และมีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 36.98 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือ

ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีร้อยละ 98.11 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ที่ 9.14 ปี (SD = 7.60) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี ร้อยละ 50.19 และ 11 - 15 ปี ร้อยละ 15.85 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลในการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ ร้อยละ 92.45 โดยได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมระยะสั้น/อบรมเชิงปฏิบัติการ มากที่สุด ร้อยละ 67.17

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรปัจจัยทำนายกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่าง (n = 265)

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. บุคลิกภาพแบบ หัวนไหวทางอารมณ์	2.58	.57	1						
2. บุคลิกภาพแบบ เปิดเผยชอบแสดงออก	3.31	.45	-.353*	1					
3. บุคลิกภาพแบบเปิด กว้างต่อประสบการณ์	3.34	.35	-.035	.251*	1				
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	4.02	.47	-.535*	.267*	.222*	1			
5. บุคลิกภาพแบบมี ความรับผิดชอบ	3.63	.44	-.512*	.201*	.300*	.543*	1		
6. การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	3.57	.79	-.340*	.147*	.229*	.436*	.398*	1	
7. ความสำเร็จในอาชีพ เชิงอัตนัย	3.83	.44	-.206*	.246*	.319*	.309*	.357*	.593*	1

\*p-value < .01

2. จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.83, SD = .44)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นในการทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่าง (n = 265)

ตัวแปรอิสระ	b	Std. Error	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	1.662	.232		7.165	< .001**
1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.298	.027	.537	10.864	< .001**
2. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์	.206	.063	.165	3.269	.001**
3. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก	.123	.049	.125	2.525	.012*

$R^2 = .402$ , Adjust  $R^2 = .395$ ;  $F = 58.430$ ; \*p-value < .05, \*\*p-value < .01

### ผลการศึกษสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย =  $1.662 + .298$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) +  $.206$  (บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์) +  $.123$  (บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก)

3. จากตารางที่ 2 ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาล ผลการศึกษา พบว่ามี 3 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด ( $\beta = .537$ , p-value < .001) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ ( $\beta = .165$ , p-value = .001) และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก ( $\beta = .125$ , p-value = .012) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 40.20 ( $R^2 = .402$ ;  $F = 58.430$ , p-value < .001)

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึง ร้อยละ 95.85 ซึ่งมักจะรู้สึกพึงพอใจกับโอกาสในการทำงาน ทำให้เข้าใจสถานการณ์ทางอาชีพของตนเอง และรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้ค่อนข้างง่าย<sup>27</sup> นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลอีกหลายประการ ซึ่งสามารถอภิปรายตามรายด้านของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ดังนี้ 1) ความสำเร็จ

ด้านการทำงาน อาจเนื่องมาจากกรณีที่โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขมุ่งเน้นส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งการฝึกอบรมภายในและภายนอกโรงพยาบาล ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับระบบบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร และพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร<sup>9</sup> ดังจะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 92.45 ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมระยะสั้น การประชุมสัมมนา ซึ่งการรับรู้โอกาสในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ จะทำให้รับรู้โอกาสที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ กระตุ้นให้พึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>28</sup> อีกทั้งการใช้ระบบพี่เลี้ยง ทำให้ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก ทำให้รับรู้ว่าการส่งเสริมด้านการงาน รู้สึกว่ามีที่พึ่ง ลดความวิตกกังวล และลดโอกาสการเกิดความล้มเหลวในการทำงานได้ จึงทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย<sup>29</sup>

2) ความสำเร็จด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อาจเนื่องมาจากกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานผ่านกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (group learning) ทำให้บุคลากรทุกโรงพยาบาลได้สร้างสัมพันธภาพร่วมกัน อีกทั้งการจัดตั้งคณะทำงานที่ทำให้พยาบาลได้ทำงาน

ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ เช่น คณะทำงานควบคุมความเสี่ยง คณะทำงานป้องกันการติดเชื้อ และคณะกรรมการทีมนำทางคลินิก เป็นต้น การที่บุคคลได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น และได้สร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันจะนำมาซึ่งการได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับมั่นใจในการทำงาน ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้<sup>30</sup> 3) ความสำเร็จด้านการเงิน อาจเนื่องมาจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีการพิจารณากำหนดขึ้นการเลื่อนเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งพยาบาลยังจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากกองทุนประกันสังคม ปีละ 2 ครั้ง และยังได้รับเงินโบนัสประจำปีจากกรุงเทพมหานคร<sup>31</sup> จะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.17 โดย Spurk และคณะ<sup>32</sup> อธิบายว่า บุคคลมักจะแสวงหาตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งค่าตอบแทน รายได้ ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่สุดที่จะกระตุ้นให้บุคคลรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย หากได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค้ำกับความพยายาม ก็จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณเองมีความสำเร็จในอาชีพได้ 4) ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน อาจเนื่องมาจากการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม<sup>3</sup> โดยพยาบาล จะได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนการได้รับมอบหมายงาน เช่น การเป็นหัวหน้าเวร พี่เลี้ยงพยาบาลใหม่ หรือการได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อาจทำให้รับรู้ว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในงานไม่จำเป็นต้องเกิดจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่านั้น แต่อาจมาจากการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองมีอิทธิพล สามารถชี้นำผู้อื่นในการทำงานได้<sup>3</sup> และ 5) ความสำเร็จในชีวิต อาจเนื่องมาจากกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิด

ความสุขในชีวิต และการทำงาน มีการจัดการกำลังคนเพื่อลดภาระงานของพยาบาล โดยอนุมัติการจ้างลูกจ้างประกันสังคมเพิ่ม และการจ้างบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ<sup>3</sup> ทำให้พยาบาลมีตารางการทำงานที่สมดุล และมีเวลาว่างไปใช้ชีวิตที่นอกเหนือเวลางาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย รวมถึงยังลดสาเหตุของความเครียดทางจิตใจ ตลอดจนการปรับตัวทางสังคมที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความผาสุกในชีวิต<sup>33</sup> จึงส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในชีวิตของพยาบาล ผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของพยาบาลในประเทศไทย<sup>13-15</sup> โดยพบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง

**2. ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น พบว่ามี 3 ปัจจัยที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้อภิปรายตามลำดับ ดังนี้**

1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่างได้ อาจเนื่องมาจาก การสนับสนุนจากองค์กรเป็นทรัพยากรสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว<sup>32</sup> การมีทรัพยากรสิ่งแวดล้อมใกล้ตัวที่เอื้ออำนวยจะมีแนวโน้มนำไปสู่ผลลัพธ์ทางอาชีพที่มุ่งหวังไว้ได้ ทำให้สามารถรับมือกับความท้าทาย และอุปสรรคในการพัฒนาอาชีพ และรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ดีขึ้น ซึ่งสำนักงานการแพทย์ มีการกำหนดสวัสดิการข้าราชการ ซึ่งสะท้อนการให้การสนับสนุนอันเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งด้านการเงิน ด้านสุขภาพ และความปลอดภัย การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านการศึกษา รวมไปถึงการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังมีนโยบายการสร้างขวัญกำลังใจแก่พยาบาลที่ถูกพิจารณาให้เป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี ดังผลการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยเล็กน้อยถึงเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความที่ว่า โรงพยาบาลมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

ที่เกิดจากการทำงานของท่าน ร้อยละ 56.2 นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนการอบรมระยะสั้น/อบรมเชิงปฏิบัติการ ถึงร้อยละ 67.17 และการประชุม/สัมมนาวิชาการ ร้อยละ 63.02 โดย Ng และคณะ<sup>28</sup> ได้อธิบายว่า เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้รับรู้ว่าตนเองมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ จะกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน หรือหากตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความผันผวน บุคลากรจะสามารถเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร และมองว่าองค์กรมีความมั่นคง และเป็นธรรมต่อตนเอง รับรู้อำนาจการเห็นคุณค่า และนำไปสู่ผลลัพธ์ทางอาชีพที่ดีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา<sup>34</sup> ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้

2) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่างได้ อาจเนื่องมาจากตามทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร บุคลิกภาพเป็นทรัพยากรหลัก ส่วนบุคคล หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทรัพยากรการจัดการ<sup>32</sup> ทรัพยากรประเภทนี้ส่งผลต่อการจัดการทางอาชีพ จึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ มักเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และชอบสร้างสรรค์งานที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ ทำให้ไม่สูญเสียโอกาสในการทดลองทำงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้มีความสุขในชีวิต และมีความพึงพอใจในอาชีพ เพราะเมื่อบุคคลได้ทดลองทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือได้ทำงานที่ตรงกับความชอบของตนเอง จึงมีแนวโน้มทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จด้านการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่มักจะยอมรับมุมมองของผู้อื่น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้

สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงนำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล นอกจากนี้ ยังส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ยังมักจินตนาการ และคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพการทำงาน ทำให้เมื่อได้รับโอกาสก็พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ และยังมีแนวโน้มที่จะมีการยอมรับ และปรับตัวได้ดี เมื่อเจอกับสถานการณ์หรือการทำงานที่ผันผวน ทำให้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้เป็นอย่างดี ความพร้อมในการเรียนรู้จากโอกาสที่ได้รับจากการทำงาน และการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการทำงาน การศึกษานี้สอดคล้องกับ Ng และคณะ<sup>28</sup> ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และ Kariyawasam and Welmilla<sup>35</sup> ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้

3) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่างได้ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออกเป็นทรัพยากรหลักส่วนบุคคล<sup>32</sup> บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบการแสดงออกมักเป็นคนร่าเริง และชอบเข้าสังคม เวลาทำกิจกรรมมักชอบการเป็นผู้นำ และชอบแสดงออก ทำให้ทำกิจกรรมได้อย่างคล่องแคล่ว<sup>16</sup> บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออกจะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น และทำให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าไปสู่งานที่ทำหยาบ รวมถึงมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพมากกว่าคนอื่น นอกจากนี้ ด้วยลักษณะนิสัยที่ไม่แยกตัวจึงทำให้มีเครือข่ายสังคมในทำงานกว้างขวาง มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้ได้รับโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแหล่งประโยชน์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ผ่านการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ และมักจะมีกระตือรือร้นที่จะแสวงหาโอกาสในการทำงาน เช่น การทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

เพื่อให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นเหตุผลให้มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้มากกว่าคนอื่น ๆ<sup>12</sup> การเข้าสังคม การมีเครือข่ายในสังคม แสดงให้เห็นถึงการได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้ ซึ่งทำให้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทธญาณี จงธนะพิพัฒน์<sup>36</sup> ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบไม่สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของกลุ่มตัวอย่างได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์มักเป็นคนที่มองโลกในแง่ร้ายไม่ค่อยคาดหวังในอาชีพ ทำให้ไม่มีแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพ ขี้เกรงใจ จึงเห็นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว<sup>16</sup> ในขณะที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะแสดงถึงบุคคลที่เห็นอกเห็นใจ และเป็นห่วงผู้อื่น ชอบให้ความช่วยเหลือ มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีความจริงใจและจิตใจอ่อนโยน<sup>16</sup> คุณลักษณะดังกล่าวสะท้อนภาพลักษณ์โดยปกติของวิชาชีพพยาบาล จึงอาจเป็นคุณลักษณะที่ไม่ได้ส่งเสริมหรือยับยั้งให้พยาบาลเกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ แม้ว่าจะแสดงถึงบุคคลที่มีระเบียบวินัย แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบจะเป็นคนที่มีภาระตึงเป่าหมายในการทำงานของตนเองไว้เสมอ และคาดหวังความสมบูรณ์แบบ<sup>16</sup> เมื่อต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์ความเป็นไปในอาชีพของตนเองได้ จึงอาจเป็นเหตุผลให้บุคคลที่มีคุณลักษณะของการชอบวางแผนและมุ่งมั่นในอาชีพ ไม่สามารถจะรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากประสบการณ์ในการทำงานของตนเองได้

โดยสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร และเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นทรัพยากรหลักส่วนบุคคล รวมถึงทรัพยากรสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการแพทย์ควรดำรงไว้ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล อีกทั้งกิจกรรมที่เสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี รวมไปถึงนโยบายที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในชีวิตส่วนตัวให้ได้อย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงพัฒนาในส่วนของกรอบอัตราค่าตอบแทนรายได้ รวมไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้พยาบาลเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยการบริหารจัดการให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น รวมไปถึงสนับสนุนสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานที่ดี อีกทั้งควรมีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้พยาบาลมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออกให้เด่นชัดมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน เป็นต้น

2. ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออก สามารถ ร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ ร้อยละ 40.20 จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ เช่น ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และ ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization; 2020.
2. Tamata AT, Mohammadnezhad M. A systematic review study on the factors affecting shortage of nursing workforce in the hospitals. *Nursing Open* 2023;10(3):1247-57. doi: 10.1002/nop2.1434.
3. Gattiker UE, Larwood L. Subjective career success: a study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology* 1986;1(2):78-94.
4. Yamada M, Asakura K, Sugiyama S, Takada N. Insights from defining nurses' career success: an integrative review. *Nursing Open* 2024;11(1):1-16. doi: 10.1002/nop2.2040.
5. Sonmez B, Gul D, Ispir Demir O, Emiralioglu R, Erkmén T, Yildirim A. Antecedents and outcomes of nurses' subjective career success: a path analysis. *Journal of nursing Scholarship* 2021;53(5):604-14. doi: 10.1111/jnu.12660.
6. Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP, Westman M. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of organizational psychology and organizational behavior* 2018;5(1):103-28. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640.
7. Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Personality and career success. In: Gunz H, Peiperl M, editors. *Handbook of career studies*. Thousand Oaks, CA: Sage; 2007. p. 59-78.
8. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 2002;87(4):698-714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
9. Medical Service Department, Bangkok Metropolitan Administration. Annual work plan 2022 [Internet]. 2022 [cited 2024 Feb 18]. Available from: <http://www.msdbangkok.go.th/download%20file/Plan/65/1.pdf> (in Thai)
10. Singthong T, Khiewyoo J, Thinkamrop B, Sawaengdee K, Theerawit T. Post graduated training among nurses in Thailand: a Thai nurse cohort study. *Journal of Health Science* 2017;26(2):426-37. (in Thai)
11. Panuwatsuk M. Relationships between working factors, participative leadership of head nurse, organizational support, and job satisfaction of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the department of medical services, Bangkok metropolitan administration [Dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2003. (in Thai)

12. Siripukdeekan C, Boonrubpayap B. Nursing career ladder development. *Journal of the Royal Thai Army Nurses* 2014;15(3):75-80. (in Thai)
13. Atichat C. Factors predicting the subjective career success of nurses in university hospitals [Dissertation]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2022. (in Thai)
14. Pongmongkol P. Relationships between personal factors, career commitment, social resources, and career success of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolis [Dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2003. (in Thai)
15. Klakhan P. Relationships between adversity quotient, career commitment, and career success of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the department of medical services, Bangkok metropolis [Dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2007. (in Thai)
16. Costa PT, McCrae RR. Revised neo personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI): professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources; 1992.
17. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 1986;71(3):500-7. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500.
18. Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Geographic information system of health [Internet]. 2022 [cited 2022 Dec 31]. Available from: <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/gmap.php#result> (in Thai)
19. Polit DF, Beck CT. *Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice*. 10th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer Health; 2017.
20. Burns N, Grove SK. *The practice of nursing research: conduct, critique and utilization*. 5th ed. Missouri: Elsevier Saunders; 2005.
21. Jirojanaku P. *Nursing research: concepts, principles, and practices*. Nonthaburi: Academic Welfare Project, Prabromarajchanok Institute; 2005. (in Thai)
22. John OP, Srivastava S. The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives. In: Pervin LA, John OP, editors. *Handbook of personality: theory and research*. New York: Guilford Press; 1999.
23. Nuchpong N. Factors predicting innovative behaviors of nurses in government university hospitals [Dissertation]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2019. (in Thai)
24. Sanghon K. Perceived organizational support and proactive work behavior among registered nurses [Dissertation]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2016. (in Thai)
25. Srisatidnarakul B. *The methodology in nursing research*. 3rd ed. Bangkok: U and I Inter Media; 2004. (in Thai)
26. Kim HY. Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry and Endodontics* 2013;38(1):52-4. doi: 10.5395/rde.2013.38.1.52.
27. Judge TA, Cable DM, Boudreau JW, Bretz RD. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 1995;48(3):485-519.

28. Ng TW, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 2005;58(2):367-408.
29. Chen C, Ma L, Chen Z, Wen P. Gratitude expression to supervisors and subjective career success of civil servants: evidence from China. *Public Personnel Management* 2022;51(1):48-70. doi: 10.1177/0091026021997853.
30. Hennequin E. What “career success” means to blue-collar workers. *Career Development International* 2007;12(6):565-81. doi:10.1108/13620430710822029.
31. Medical Service Department, Bangkok Metropolitan Administration. Laws related to Medical Service Department [Internet]. 2023 [cited 2023 Dec 31]. Available from: <https://webportal.bangkok.go.th/msdbangkok/page/sub/23701/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง> (in Thai)
32. Spurk D, Hirschi A, Dries N. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions. *Journal of Management* 2019;45(1):35-69. doi:10.1177/0149206318786563.
33. Ferri P, Guadi M, Marcheselli L, Balduzzi S, Magnani D, Di Lorenzo R. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy* 2016;9:203-11. doi:10.2147/RMHP.S115326.
34. Matula P. Relationships between personal factors, leadership, organizational support, and career success of head nurses, governmental hospitals, Bangkok metropolis [Dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2001. (in Thai)
35. Kariyawasam JD, Welmilla I. Impact of big five personality factors on career success: a study based on staff-level employees in a leading apparel firm in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management* 2020;15(2):1-20. doi:10.4038/kjhrm.v15i2.76.
36. Jongtanapipat P. Big five personality and adversity quotient on career success in top ten international pharmaceutical companies: a case study of pharmaceutical sales representatives [Dissertation]. Pathum Thani: Thammasat University; 2008. (in Thai)