

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ  
กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



พันตรีหญิง พรพรรณ อนุมาศ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

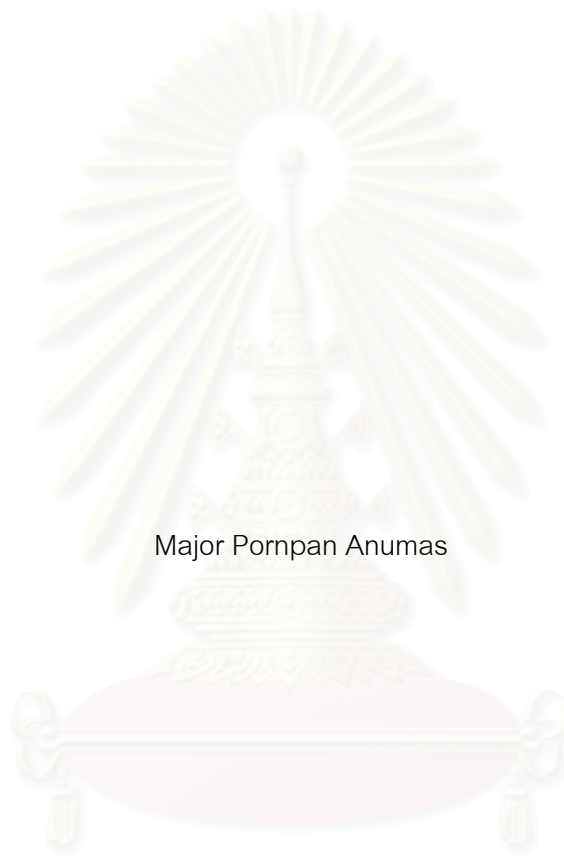
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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



Major Pornpan Anumas

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศ  
องค์การ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้  
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โดย

พันตรีหญิง พรพรรณ อนุมาศ

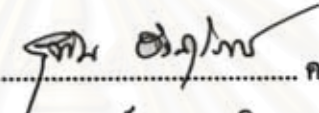
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

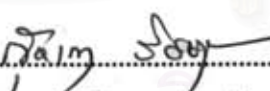
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุชาดา รัชชกุล


คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้แนบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

  
..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ถิ่นบุญรัชชัย)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุชาดา รัชชกุล)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โปธิสาร)

พรพรรณ อนุมาศ, พันตรีหญิง: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ 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) อ. ที่ปรึกษา: ผศ. ดร.สุชาติ ราชกุล, 162 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 380 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นคอน เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กร และความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .66, .89, .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นคอน ผลการวิจัยสรุปดังนี้

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

2. บุคลิกภาพวันไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.310$ ) บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .445$ ) บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .056$ ) บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .327, .382$  ตามลำดับ)

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

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

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

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อ .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....



# # 4877846236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONALITY / ORGANIZATIONAL CLIMATES / CAREER SUCCESS

PORNPAN ANUMAS: 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. THESIS ADVISOR: ASST.PROF.SUCHADA RATCHUKUL,Ed.D., 162 pp.

The purposes of this research were to investigate the relationships between the Big Five Factor of personality, organizational climates and career success of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense, and to search for the variables that could be able to predict career success of staff nurses. The sample consisted of 380 staff nurses selected by multi-stage sampling technique. Research instruments were the three parts of questionnaires: the Big Five Factor of personality, organizational climates and career success. The instruments were tested for content validity and their reliability were .66, .89, and .90 respectively by Cronbach's alpha coefficient. Statistical methods used to analyze the data included arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Major finding were as follows:

1. Career success of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense was at the middle level ( $\bar{X} = 3.44$ ), organizational climates was at the high level ( $\bar{X} = 3.62$ ) and the Big Five Factor of personality was average at 2.66 – 3.6, Agreeableness has the most average ( $\bar{X} = 3.66$ ).
2. Neuroticism of staff nurses were low and negatively correlated. ( $r = -.310$ ,  $p < .05$ ) Extraversion, Openness to experience, Agreeableness, and Conscientiousness were positively correlated, and moderately to strongly low level. ( $r = .445$ ,  $.056$ ,  $.327$ ,  $.382$  respectively,  $p < .05$ )
3. Organizational climates were highly and moderately correlated. ( $r = .606$ ,  $p < .05$ )
4. Factors significantly predicted career success of staff nurses were organizational climates, Extraversion, Conscientiousness, and Agreeableness at the .05 level. These predictors were accounted for 46.2 percents of the variance ( $R^2 = .462$ ) The standardized prediction function derived from the analysis

was as follow:  $Z_{\text{Career success}} = .478 Z_{\text{Organizational climates}} + .228 Z_{\text{Extraversion}} + .103 Z_{\text{Conscientiousness}} + .096 Z_{\text{Agreeableness}}$

Field of Study: Nursing Administration

Student's Signature: Pornpan Anumas

Academic Year: 2007

Advisor's Signature: Suchada Ratchukul

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางที่เป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัย ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้มาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุชวณิช ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการวิจัย และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าอย่างยิ่งตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาลฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 7 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารของกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีโอกาสศึกษาต่อจนประสบความสำเร็จ ตลอดจนพี่ๆ โดยเฉพาะ พ.ต.หญิง เพ็ญศรี ชำนาญวิทย์ หัวหน้าหอผู้ป่วยไอซียูอายุรกรรม เพื่อนๆ และน้องๆ ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่เคารพรัก ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจให้สติปัญญา และสิ่งที่ดีงามทั้งหลายกับผู้วิจัย ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ ห่วงใยและให้การช่วยเหลือด้วยดีเสมอมาในทุกๆด้าน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องต่างๆเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแก่บุคลากรในครอบครัว คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และทุกๆท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมา ณ ที่นี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	14
ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล.....	20
บุคลิกภาพและบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ.....	33
บรรยากาศองค์กร.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	69

	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	98
	สรุปผลการวิจัย.....	99
	อภิปรายผลการวิจัย.....	100
	ข้อเสนอแนะ.....	112
	รายการอ้างอิง.....	114
	ภาคผนวก.....	125
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	126
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	136
	ภาคผนวก ง ตัวอย่างเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน.....	140
	ภาคผนวก จ ตัวอย่างเอกสารอนุญาตการใช้เครื่องมือการวิจัย.....	144
	ภาคผนวก ฉ ค่า Corrected Item Total Correlation.....	146
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	162



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	58
2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน.....	59
3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม.....	67
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	71
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการจำแนกรายตามรายชื่อ.....	72
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคมของพยาบาลประจำการจำแนกรายตามรายชื่อ.....	73
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ด้านสถานภาพทางสังคมของพยาบาลประจำการจำแนกรายตามรายชื่อ.....	74
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคมของพยาบาลประจำการจำแนกรายตามรายชื่อ.....	75
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ด้านความพึงพอใจของพยาบาลประจำการจำแนกรายตามรายชื่อ.....	76
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ การพยาบาลด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงินของพยาบาลประจำการ จำแนกรายตามรายชื่อ.....	77
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพยาบาลประจำการจำแนกรายด้าน.....	78

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพประนีประนอม ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	79
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	80
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	81
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	82
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพวันไหว้ทางอารมณ์ ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	83
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลประจำการจำแนกรายด้าน.....	84
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	85
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความโปร่งใส ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	86
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่นของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	87
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความความรับผิดชอบ ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	88
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความยึดมั่นในทีม ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	89
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านระบบรางวัล ของพยาบาลประจำการจำแนกตามรายชื่อ.....	90
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	91

ตารางที่	หน้า
25	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ บุคลิกภาพหัวหน้าไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบรรยากาศองค์การ กับตัวแปรเกณฑ์ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... 92
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ change) ในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยวิธี Stepwise..... 93
27	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SEb) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เมื่อใช้วิธี Stepwise Method (n= 380)..... 95

## สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 แสดงโครงสร้างการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	15
2 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980).....	24
3 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Thomson and Mabey (1994) .....	26
4 รูปแบบพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995).....	27
5 โมเดล ความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed (1995).....	28



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาและสิ่งแวดล้อม มีการแข่งขันที่รุนแรงและไร้ขอบเขต (Globalization) รวมทั้งพลังอำนาจของข้อมูลข่าวสาร ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆที่ต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรทางสุขภาพก็เช่นเดียวกัน มีการแข่งขันทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในการให้บริการ เนื่องจากผู้รับบริการในยุคนี้มีความรู้มากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลทางสุขภาพได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว รู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น จึงมีความต้องการและคาดหวังในคุณภาพการบริการที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น โรงพยาบาลต่างๆจึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อรองรับความต้องการดังกล่าวและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปฏิรูประบบสุขภาพ คือสร้างสุขภาพที่เป็นองค์กรรวมเชิงรุก เน้นให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ยังได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่สำคัญโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเช่นเดิม เน้นการพัฒนาศักยภาพของคน ดังนั้นในการเตรียมความพร้อมและความเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ทันกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จขององค์กร คนจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ และเป็นหัวใจหลักขององค์กรให้สามารถดำเนินภารกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของทีมสุขภาพในโรงพยาบาล เป็นผู้ดูแลใกล้ชิดกับผู้รับบริการ และต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด (อำพล จินดาวัฒนะและคณะ, 2543) จึงเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี เป้าหมายของงานเป็นการสร้างงานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่ประทับใจของผู้รับบริการ ซึ่งคุณภาพการบริการพยาบาลขึ้นอยู่กับลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ มีการจัดบริการในจำนวนขนาดและประเภทที่สอดคล้องกับความต้องการบริการ ลักษณะของการบริการเป็นที่ยอมรับและตระหนักถึงในคุณค่าของบริการ และต้องสามารถรักษาคุณภาพไว้ในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์, 2539) จะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องมีบทบาททั้งในด้านบริการ วิชาการและการวิจัย มีการปฏิบัติกิจกรรมที่มีความครอบคลุมหลากหลาย และต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ทำให้พยาบาลต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทัศนยา บุญทอง,

2542) ดังนั้นเมื่อพยาบาลต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม จึงต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวให้เหมาะสมได้ทุกสถานการณ์ และมีการนำศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองมาใช้ในวิชาชีพอย่างเต็มที่ จนเป็นที่ยอมรับและบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดในวิชาชีพของตน

ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งปรารถนาสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกคน (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพนั้นๆเป็นผลมาจากการเพิ่มพูนประสบการณ์จากการทำงานเดิมของแต่ละบุคคล (Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Harris, and Ogbonna, 2006) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจที่ได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน (Seibert & Kraimer, 2001; Thomas, et al, 2005) ทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในงานที่ปฏิบัติ รู้จักเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงออกถึงความสามารถของตนเองจนเป็นที่ยอมรับ มีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความตั้งใจ พากเพียรพยายาม และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ภาคภูมิใจในวิชาชีพ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรด้วยความสมัครใจ (ปาริชาติ รัตนราช, 2544) ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งในองค์กรใดหากว่ามีบุคคลประเภทนี้อยู่เป็นจำนวนมากก็จะทำให้องค์กรนั้นยากที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของประเทศชาติ

ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นความสำเร็จในการทำงานของแต่ละวิชาชีพ ที่สามารถวัดได้ทั้งความสำเร็จในการทำงานภายนอกหรือเชิงปรนัย (Extrinsic or objective accomplishments) และความสำเร็จในการทำงานภายในหรือเชิงอัตนัย (Intrinsic or subjective accomplishments) ซึ่งความสำเร็จในการทำงานภายนอกเป็นการประเมินโดยใช้บรรทัดฐานหรือสิ่งอ้างอิงภายนอก ในขณะที่ความสำเร็จในวิชาชีพภายในเป็นการประเมินโดยใช้เกณฑ์หรือความรู้สึกของตัวเองในการให้คำจำกัดความของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน (Gattiker & Larwood, 1986, 1988) สำหรับเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย ที่นำมาใช้กันอย่างกว้างขวางได้แก่ อัตราของเงินเดือน การเติบโตของขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการวัดทำได้จากการบันทึกการปฏิบัติงานหรือผลงานที่มีอยู่ตามมาตรฐานการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่วางไว้ ส่วนเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ที่นำมาใช้กันอย่างกว้างขวางเป็นการประเมินจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลในวิชาชีพถึงความพึงพอใจในการทำงานและวิชาชีพของตน (Heslin, 2005) การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพทั้งภายนอกและภายในเป็นการประเมินที่แยก

ออกจากกัน ได้ค่อนข้างยาก (Poole, Langan-Fox & Omodei, 1993 cited in Bozionelos, 2006) เพราะบุคคลที่มีความสำเร็จในวิชาชีพภายนอกอาจไม่มีความสำเร็จในวิชาชีพภายในก็ได้ เช่น ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง แต่ไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคคลนั้นยังไม่รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ

สำหรับวิชาชีพการพยาบาลมีสิ่งที่สะท้อนว่าพยาบาลยังไม่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากเงินเดือนและค่าตอบแทนมีอัตราน้อยกว่าบุคลากรในทีมสุขภาพอื่นๆ และมีการรับรู้ว่าขาดความก้าวหน้าในงาน ขาดการได้รับความนับถือ ตลอดจนภาระงานมีเพิ่มมากขึ้นในขณะที่อัตราค่าจ้างยังคงเดิม (มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ, 2546) ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน (Gattiker and Larwood, 1986) ลักษณะงานมีความเครียดสูง (Judkins and Ingram, 2002) ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีการโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานในวิชาชีพอื่นๆ ที่ไม่ใช่วิชาชีพการพยาบาล การรับรู้ต่อความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลจะส่งผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในวิชาชีพ ก่อให้เกิดผลผลิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สามารถเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพหรือบันไดแห่งวิชาชีพจะเป็นแรงเสริมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) เป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลเพราะเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนพึงพอใจในตัวเอง (อรอนงค์ รัชญะวิน, 2539; Gattiker and Larwood, 1986) อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับคำยกย่องชมเชยและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker and Larwood, 1988; Judge et al, 1995) ดังนั้นความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลจึงเป็นเสมือนพลังที่สำคัญของพยาบาลและแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในองค์การพยาบาล ซึ่งการที่พยาบาลจะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลบรรลุถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (สถิต วงศ์สวรรค์, 2540; Heslin, 2005) ซึ่งบุคลิกภาพเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่มองไม่เห็น ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจและแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไปได้ (วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์, 2545) บุคลิกภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ (Tokar, Fischer, & Subich, 1998) ได้มีการจัดกลุ่มบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมบุคคลที่ครอบคลุมทั้งเชื้อชาติ ถิ่นพำนัก รูปแบบ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่พบว่าได้รับความนิยมศึกษา มากคือบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Factor Model) ประกอบด้วยลักษณะของบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพมีความหวุ่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) เปิดเผยชอบการ

แสดงออก (Extraversion) การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) (McCrae and Costa, 2003) ซึ่งความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในแต่ละด้านของบุคลิกภาพที่เด่นเฉพาะคน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพการมีสติรู้ผิดชอบสามารถทำนายงานทุกลักษณะและเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีต่อความสำเร็จของงานได้ทุกประเภท (Mount & Barrick, 1994) ผู้ที่มีลักษณะด้านสติสัมปชัญญะและความรับผิดชอบสูงจะมีผลงานออกมาดีกว่าบุคคลที่ขาดด้านนี้ ส่วนบุคคลที่อยู่ในงานบริหารและการขายที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบการแสดงออกสูง มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพการงานสูง ทั้งนี้เพราะมีทักษะทางสังคมดีและชอบการเข้าสังคม ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่ก่อให้เกิดผลทางบวกได้กับทุกอาชีพเสมอไป (วาสนา ชัดตียวงษ์, 2540)

ส่วนบรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องทำงานอยู่ภายใต้ข้อกำหนด กฎระเบียบ โครงสร้างองค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรทั้งนั้น (สมยศ นาวิการ, 2544) ดังผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชีบริษัทเอกชนในระดับสูง (จุฬารัตน์ เสกนาโชค, 2548) การที่องค์การมีบรรยากาศที่ดีจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันในด้านบวกและยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น แต่ในทางตรงข้ามหากบรรยากาศองค์การไม่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลไม่ดีขึ้นไปด้วย (ขนิษฐา กุลกษฎา, 2539) ดังนั้นการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจึงเท่ากับ เป็นการสร้างความมั่นคงและความอบอุ่นใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพราะบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์กร หากบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในทางที่ดีก็จะช่วยทำให้องค์การนั้นได้รับความไว้วางใจและบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ (Settles et al, 2006) มีความกระตือรือร้นอยากสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การจนเกิดความสำเร็จในวิชาชีพของตน ดังผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ดีน่าจะช่วยเอื้ออำนวยและเปิดโอกาสให้พยาบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรของตนเองอย่างมีความสุข และจะช่วยให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเสียสละและเต็มใจทำงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูง



สำหรับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้นเป็นองค์การทหาร ประกอบด้วยโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ซึ่งในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความแตกต่างจากพยาบาลสังกัดอื่นเพราะเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและเป็นทหารอาชีพควบคู่กัน มีหน้าที่ในการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทหารครอบครัวและบุคคลทั่วไปในยามประเทศสงบ ซึ่งต้องปฏิบัติงานเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึกเช่นเดียวกับพยาบาลทั่วไป และยังต้องปฏิบัติภารกิจพิเศษที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานพยาบาลในหน่วยงานโดยตรง นอกจากนั้นแล้วในยามประเทศมีเหตุการณ์ไม่สงบเช่น เกิดการจลาจล การวินาศภัย อุบัติภัยหมู่และเหตุการณ์ต่างๆที่จะก่อให้เกิดความไม่มั่นคงของประเทศชาติ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังต้องตั้งมั่นอยู่ในหน่วยงานตลอดเวลา เพื่อรอคำสั่งปฏิบัติงานเช่นเดียวกับทหารอาชีพทุกนายที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงกลาโหม (พรพิมล รักษาแก้ว, 2548) กล่าวได้ว่าพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องปฏิบัติภารกิจและมีงานมากกว่าพยาบาลประจำการทั่วไป ส่งผลให้มีพยาบาลบางส่วนเกิดความเหน็ดเหนื่อย และท้อแท้ต่อการปฏิบัติงานพยาบาล จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นในพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าพยาบาลส่วนหนึ่งขาดการรับรู้ต่อความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล โดยให้เหตุผลว่างานพยาบาลเป็นงานที่หนัก ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึกทำให้เวลาในการทำงานไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทั่วไป อีกทั้งยังมีงานทางราชการทหารที่ได้รับมอบหมาย ครอบคลุมก้าวหน้าในวิชาชีพมีจำกัด เงินเดือนที่ได้รับน้อยแต่ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับทหารอาชีพในสังกัดอื่น (ข้อมูลสัมภาษณ์วันที่ 22-26 ม.ค.2550) จึงพบว่าพยาบาลมีการโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่สายงานทหารอื่นที่มีชั่วโมงพยาบาล เฉพาะปี 2548 มีมากถึงร้อยละ 6 ของพยาบาลประจำการทั้งหมด จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นว่าควรมีการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เพื่อผู้บริหารทางการพยาบาลได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการธำรงรักษามูลค่ากรให้คงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล โดยทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาล และมีความสุขในการทำงาน ไม่คิดที่จะโอนย้าย ลาออก และหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้าต่อไป

### ปัญหาการวิจัย

1. พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นอย่างไร

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพวันไหว้ทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผย ชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีสติ ผู้ฝึกหัดชอบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพวันไหว้ทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผย ชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีสติ ผู้ฝึกหัดชอบ และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพวันไหว้ทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพมีสติผู้ฝึกหัดชอบกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ

### แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน (Seibert & Kraimer, 2001; Thomas et al, 2005) เป็นวิถีทางของบุคคลในการประกอบวิชาชีพที่ต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นความคาดหวังของบุคคลทุกคนที่จะก่อให้เกิดความพยายามทุ่มเท มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพตนเองทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถเพื่อให้องค์การเห็นคุณค่าและผลการปฏิบัติงานจนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็น

ยอมรับในความสามารถทั้งในองค์การพยาบาลและองค์การทางสุขภาพอื่นที่มีความเกี่ยวข้องด้วย สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่ามีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพและการคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker & Larwood, 1988; Judge et al, 1995) ดังนั้นความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลจะเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นเสมือนพลังสำคัญที่ทำให้พยาบาลเห็นความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล ซึ่ง Leu, Shaffer & Au (2007) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพ ว่าเป็นความสำเร็จเชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน (Subjective career success) ซึ่งเป็นเกณฑ์การประเมินจากสิ่งที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก แต่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลในวิชาชีพนั้นว่าประสบความสำเร็จ เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสำเร็จในงานที่ทำ นอกจากนี้แล้ว Peluchette (1993) ได้จำแนกลักษณะความสำเร็จในวิชาชีพเป็น 2 ด้านเช่นกันซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจ และด้านความรู้สึกภายนอกหรือด้านวัตถุที่บุคคลได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ยศหรือตำแหน่ง

สำหรับบุคลิกภาพของบุคคลมีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคล เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดทัศนคติพื้นฐานเกี่ยวกับงาน ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการจัดการกับความรู้สึกที่ต่องานและสภาพอารมณ์ทั่วไปเกี่ยวกับชีวิต บุคลิกภาพจึงเป็นแบบแผนพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัว แต่ก็พร้อมที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อการดำรงชีวิตและการทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลสามารถประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพมีความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) เปิดเผยชอบการแสดงออก (Extraversion) การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ซึ่งความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะแต่ละด้านของบุคลิกภาพที่เด่นเฉพาะตน (McCrae and Costa, 2003) มีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของบุคลิกภาพสำคัญ 5 ลักษณะที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าลักษณะบุคลิกภาพการมีสติรู้ผิดชอบเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีต่อความสำเร็จของงานได้ทุกประเภท โดยพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพการมีสติรู้ผิดชอบในระดับสูงจะมีผลงานออกมาดีกว่าผู้ที่ขาดด้านนี้ คนที่อยู่ในงานด้านการบริหารและด้านการขายที่มีลักษณะบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกระดับสูงมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพการงานสูง ทั้งนี้เพราะมีทักษะทางสังคมดีและชอบการเข้าสังคม ส่วนลักษณะบุคลิกภาพการประนีประนอมไม่ก่อให้เกิดผลทางบวกได้กับทุกอาชีพเสมอไป (Mount & Barrick, 1994) บุคลิกภาพนั้นมีบทบาทสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน (DuBrin, 1994) ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลเป็นงานที่เน้นการให้บริการเป็นหลัก งานบริการเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายหลายระดับทั้งในวิชาชีพเดียวกันและกับสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้รับบริการทางสุขภาพ ดังนั้นบุคลิกภาพ

ที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจให้แก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์แล้วยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานบริการด้วย มีรายงานการศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพและองค์กรที่แตกต่างกันที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันตกตอนกลางของอเมริกา พบว่าบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (Seibert & Kraimer, 2001) ดังนั้นบุคลิกภาพจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้วย

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงาน Snow (2002) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นการรับรู้ความรู้สึกในการทำงาน ซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะช่วยส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (Settles, et al, 2006) นอกจากนี้แล้วบรรยากาศขององค์กรที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลในองค์กรบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคลโดยเฉพาะในงานที่ตนปฏิบัติ ผู้ที่รับรู้ต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีความพึงพอใจและรับรู้ถึงความสำเร็จต่อวิชาชีพในองค์กรสูง (Schulte, Ostroff, and Kinicki, 2006) มีรายงานการศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) บรรยากาศขององค์กรส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสำเร็จในงานของพนักงานในธนาคารไทยธนาคาร(วรรณพันธ์ สุขวิบูลย์, 2548) ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้วย จากเหตุผลและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. บุคลิกภาพวันไหว้ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. บุคลิกภาพประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม



5. บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม

6. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตาม การรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม

7. บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้าง ต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหม

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม ที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 200 เตียงขึ้นไปมีจำนวน 7 แห่งมีจำนวนประชากร ทั้งสิ้น 2,508 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้จากการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ** หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้าน ความคิด ความรู้สึก การกระทำ ที่ตอบสนองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งวัดได้ โดยแบบสอบถามของวัตลา สบายยั้ง (2542) ที่แปลมาจากแบบประเมินบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa & McCrae (1992) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 ลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง พฤติกรรมหรือการ แสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ว่าตนเองเป็นคนวิตกกังวล มีอารมณ์ โกรธ ง่าย ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ในสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รู้สึกท้อแท้ค้ำใจถึงแต่ตนเองมีแรง กระตุ้นภายในตนเองสูง และมีอารมณ์แปรปรวน

2. บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ว่าตนเองเป็นคนมีความอบอุ่นเป็นมิตรต่อผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพได้ง่าย ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา การชอบมีกิจกรรม การชอบแสวงหาความตื่นเต้น ความกล้าแสดงออกและการมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ว่าตนเองเป็นคนที่ใช้ชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ มีสุนทรีย์ ในงานศิลปะ ธรรมชาติ เปิดเผยความรู้สึกพร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ มีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ และยอมรับคำนิยาม

4. บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ว่าตนเองเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมาให้เกียรติกับทุกคน มีความเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น การยอมตามผู้อื่น และมีจิตใจอ่อนโยน ให้ความร่วมมือ มีความเห็นอกเห็นใจและไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น มีความจริงใจ หลีกเลี่ยงการเป็นศัตรูหรือความขัดแย้ง

5. บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ว่าตนเองเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองสามารถจัดการกับชีวิตตนเองอย่างมีเหตุมีผล การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความมีระเบียบวินัยในตนเอง

**บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้มีคามมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Snow (2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง หน่วยงานมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ และลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน มีอิสระในการทำงาน โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาตรวจสอบซ้ำ และมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเอง

3. ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานที่ดี รวมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งๆขึ้นไป

4. ด้านระบบรางวัล (Rewards) หมายถึง หน่วยงานมีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีความเหมาะสมกับระดับของผลงานที่ปฏิบัติ มีการดำเนินหรือลงโทษตามข้อกำหนดเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

5. ด้านความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง หน่วยงานมีการจัดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกำหนดรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นธรรม เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการของหน่วยงาน

6. ด้านความยึดมั่นในทีม (Team Commitment) หมายถึง มีความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์กร สมาชิกมีความไว้วางใจกันในการทำงานและอุทิศตนเพื่องาน ตลอดจนมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร

**ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล** หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานว่าตนเองมีความรู้สึกพอใจในงานและผลงานที่ปฏิบัติ มีความเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ และเกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งวัดได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Leu, Shaffer and Au (2007) ดังนี้

1. การรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน (Perceived financial attainment) หมายถึง การประสบความสำเร็จในด้านการเงิน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความเสมอภาคในการรับค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามสมรรถนะของแต่ละคน และรายได้จากงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน (Career satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานมีเป้าหมายชัดเจน มีความสุขและสนุกกับ การปฏิบัติงาน

3. ความมีชื่อเสียงทางสังคม (Social reputation) หมายถึง การเป็นที่รู้จักในหน่วยงาน มีชื่อเสียงที่ดีทั้งกลุ่มวิชาชีพเดียวกันและในกลุ่มสาขาวิชาชีพอื่นที่ต้องร่วมปฏิบัติงานด้วย

4. การเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social recognition) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นที่ไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา และผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการ

5. สถานภาพทางสังคม (Social status) หมายถึงการเป็นที่ยอมรับของสังคม ตนเองมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นด้วยความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค รวมทั้งได้ก้าวหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ในการทำงานในวิชาชีพในเวลาที่กำหนด

6. การรับรู้ความสำเร็จในงาน (Perceived career achievement) หมายถึงการบรรลุผลสำเร็จในงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำให้มีศักดิ์ศรีมีเกียรติสังคมยอมรับ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

**พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

**โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ภายใต้การดูแลในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 200 เตียงขึ้นไปมีจำนวน 7 แห่ง จำแนกออกเป็น 3 เหล่าทัพ ได้แก่ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกประกอบด้วย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล และ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศประกอบด้วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือประกอบด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ฝ่ายการพยาบาลสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนพยาบาลประจำการให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องนำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ตามหัวข้อ ดังนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.1 โครงสร้างสายงานบังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.2 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.3 บทบาทขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.4 บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล
  - 2.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ
  - 2.2 ความสำคัญของความสำเร็จในวิชาชีพ
  - 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ
  - 2.4 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ
3. บุคลิกภาพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
  - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
  - 3.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
  - 3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
  - 3.4 การประเมินและเครื่องมือประเมินบุคลิกภาพ
  - 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในวิชาชีพ
4. บรรยากาศองค์การ
  - 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
  - 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
  - 4.3 การประเมินบรรยากาศองค์การ
  - 4.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
  - 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

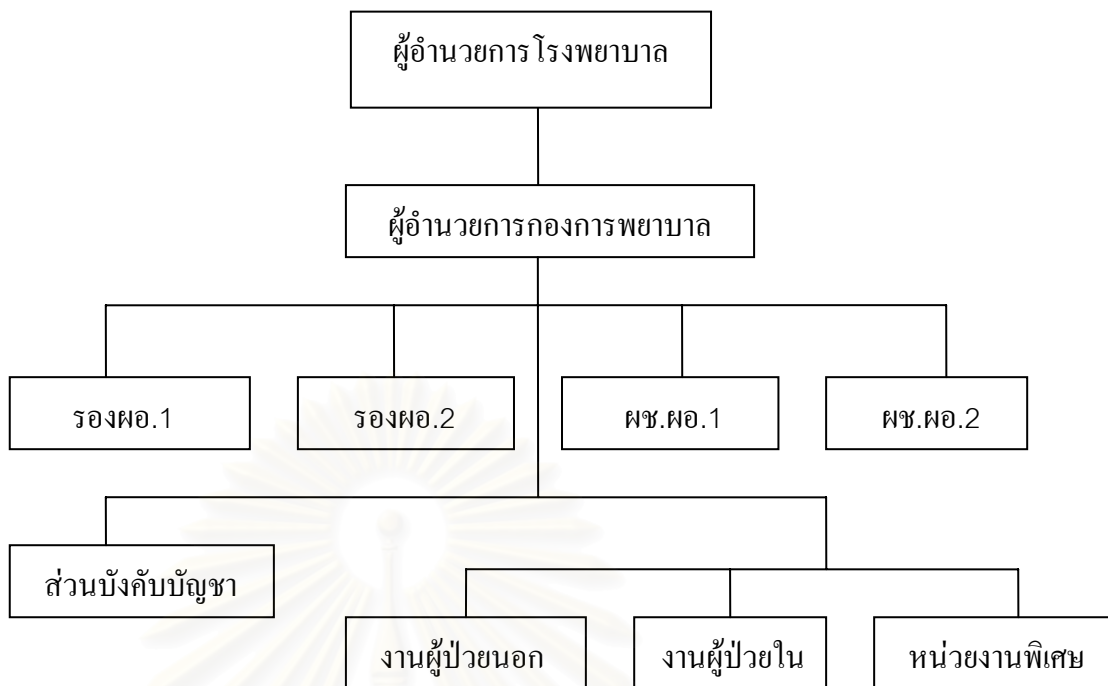
## 1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### 1.1 โครงสร้างสายงานบังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหมเป็นองค์การใหญ่มีหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายใน โดยจัดกำลังทหารไว้เพื่อการรบหรือการสงคราม ปกป้องพระมหากษัตริย์ ปรามปรามการกบฏและการจลาจล เพื่อช่วยการพัฒนาประเทศ และเพื่อรักษาประโยชน์ของชาติ ตามที่กฎหมายกำหนด (เอกสารการจัดหน่วยทหาร, 2547) นอกจากนี้ ภารกิจแฝง ได้แก่ การให้บริการแก่กำลังพล ครอบครัว เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรทั้งการบริการด้านสุขภาพ การให้ความก้าวหน้าในหน้าที่และสวัสดิการ การดำรงชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยบริการทางสุขภาพของกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีโครงสร้างการให้บริการที่ขึ้นตรงต่อโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทย์ทหารของแต่ละเหล่าทัพ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ โดยนโยบายจะเป็นไปตามนโยบายสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ตามแผนพัฒนาระบบสุขภาพแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การจัดโครงสร้างการบริหาร ต้องเป็นไปในรูปแบบแบนราบ เพื่อความสะดวก คล่องตัวและลดความซ้ำซ้อนในการติดต่อสื่อสารและมีความชัดเจน และ เนื่องจากโครงสร้างทางการทหารมีรูปแบบที่คล้ายกันทั้ง 3 เหล่าทัพการปกครองและสายการบังคับบัญชาขององค์การพยาบาลจึงเป็นไปในแนวเดียวกัน และเป็นรูปแบบให้กับโรงพยาบาลในหน่วยย่อย ในการดำเนินงานบริหารการพยาบาล (แผนภาพที่ 1)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม  
(กองวิทยาการ กรมการแพทยทหาร, 2546)

## 1.2 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ภารกิจทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพครบทั้ง 4 มิติ คือการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ ตลอดจนเป็นสถาบันการศึกษาวินิจฉัยแก่แพทย์และพยาบาล ตลอดจนบุคลากรทางสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมีภารกิจโดยแบ่งออกเป็น โรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารของแต่ละเหล่าทัพ ดังนี้ (กองวิทยาการ กรมการแพทยทหาร, 2546)

### 1.2.1 โรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารบก

ภารกิจของกรมแพทยทหารบก มีดังนี้ (กองวิทยาการ กรมการแพทยทหารบก, 2546)

1.2.1.1 วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังซ่อมบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการรักษาพยาบาล

1.2.1.2 กำหนดหลักนิยมและทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารแพทย์

เจ้ากรมแพทยทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทยทหารบก 3 โรงพยาบาลคือ 1) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2) โรงพยาบาลอานันทมหิดล 3) โรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วนโรงพยาบาลอื่นๆในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพภาคต่างๆ ภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่ในการรักษา พยาบาลทหารข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง ครอบครัว หน่วยทหารในพื้นที่อื่นที่ขอรับการสนับสนุน ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป ดำเนินงานสงเคราะห์ทางการแพทย์ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายให้บริการทางการแพทย์ตามพื้นที่อื่นๆที่ขอการสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกและการศึกษาให้กับแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด นักเรียนแพทย์ทหารวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า นักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และนักเรียนนายสิบเหล่าแพทย์ โดยที่นโยบายต่างๆของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทยทหารบก

### 1.2.2 โรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารอากาศ

ภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศ มีดังนี้ (กองวิทยาการ กรมการแพทยทหารอากาศ, 2544)

1.2.2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทยทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์

1.2.2.2 กำหนดแนวทางควบคุม ประเมินผล การฝึกและการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรสายแพทย์

เจ้ากรมแพทยทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งให้การศึกษาวินิจฉัยแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นอกจากนี้โรงพยาบาลจันทบุรุษยังมีหน้าที่เพิ่มคือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมาย

### 1.2.3 โรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ภารกิจของกรมแพทยทหารเรือ มีดังนี้ (กองวิทยาการ กรมการแพทยทหารเรือ, 2544)

1.2.3.1 อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย

1.2.3.2 การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนารักษาแพทย์ ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์

เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กองทัพเรือ ภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือมีหน้าที่รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการ กลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ครอบครัว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการ ฝึกอบรมและการวิจัยทางการแพทย์

สรุปได้ว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการ ตรวจรักษาพยาบาลและการให้บริการทางสุขภาพให้แก่ทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงานและครอบครัว และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อฝึกศึกษาของบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งสนับสนุนวิจัยทางการแพทย์ และการรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ โดยมีเจ้ากรมแพทย์ในแต่ละเหล่าทัพเป็นผู้บังคับบัญชา

### 1.3 บทบาทขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

องค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ ให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน องค์การพยาบาลประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และบุคลากรอื่น ๆ มาร่วมกันดำเนินการและปฏิบัติ กิจกรรมการพยาบาล เพื่อให้บริการแก่ผู้มารับบริการ องค์การพยาบาลมีชื่อเรียกแตกต่างกันตาม ความเหมาะสมของโรงพยาบาลหรือสถาบันบริการสุขภาพ เช่น กระทรวงสาธารณสุขใช้คำว่ากลุ่ม งานพยาบาล ทบวงมหาวิทยาลัยใช้คำว่าฝ่ายการพยาบาล ส่วนโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้คำว่ากองการพยาบาล ซึ่งหมายถึงองค์การพยาบาลนั่นเอง (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2539)

บทบาทขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมสามารถจำแนกได้ 4 ด้าน (กองการพยาบาล, 2548) ดังนี้

1. ด้านบริหารการพยาบาล เป็นการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินการขององค์การ เป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถให้การสนับสนุนการจัดบริการการรักษาพยาบาล เป็นไปอย่างมีระเบียบ มีขั้นตอน โดยให้มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

2. ด้านวิชาการ เป็นการจัดระบบงานทางวิชาการ จัดทำมาตรฐานการพยาบาล พิจารณาและจัดทำแบบบันทึกทางการแพทย์ จัดทำและจัดหาเอกสาร ตำรา คู่มือทางวิชาการ จัด ประชุมวิชาการ การฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว การศึกษาคูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนและส่งเสริมงานวิจัยทางการแพทย์ เพื่อให้การพยาบาลมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนา บุคลากรทางการแพทย์ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน



3. ด้านบริการพยาบาล เป็นการจักระบบงานบริการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน ตลอดจนประสานเครือข่ายหน่วยบริการพยาบาล จักระบบงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล และจัดการการรักษาพยาบาลตามแผนการรักษาพยาบาลผู้ป่วยบุคคลสำคัญและราชวงศ์ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ปลอดภัย โดยให้ผู้ช่วยบรรเทาหรือทุเลาจากความเจ็บป่วย ปราศจากภาวะแทรกซ้อนและสามารถกลับเข้าดำรงชีวิตในสังคมได้ รวมทั้งสามารถดูแลตนเอง และมีความรู้ในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพฟื้นฟูสภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. ด้านกำลังพล เป็นการจัดการเรื่องอัตรากำลังพลให้แก่แผนกพยาบาล สรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังจัดการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตรา การประเมินค่านายทหารสัญญาบัตรประจำปี การพิจารณาขอบำเหน็จประจำปี การสอบสวน-การลงทัณฑ์ และการพิจารณาเรื่องรางวัลทุกซ์ จัดการมอบหมายงานเกี่ยวกับงานราชพิธีและรัฐพิธี เพื่อให้การดำเนินการกิจกรรมต่างๆสอดคล้องตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป บทบาทขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ ด้านบริการพยาบาล และด้านกำลังพล ทั้งนี้ องค์การพยาบาลจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามบทบาทดังกล่าวได้นั้นต้องอาศัยพยาบาลประจำการเป็นสำคัญ เนื่องจากพยาบาลประจำการเป็นบุคลากรที่มีมากที่สุดขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การพยาบาล ดังนั้นองค์การพยาบาลควรต้องให้การดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆแก่พยาบาลประจำการ เพื่อให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

#### 1.4 บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ โดยบทบาทและหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลนั้นพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหมก็จะมีบทบาทและหน้าที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดอื่นโดยทั่วไป แต่อาจจะมี ความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์กรทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร โดยพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าทหารแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ กรมแพทย์ทหารอากาศ ตามลำดับ และจะมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่สองบทบาทคือเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่ง

จะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (พรพิมล รักษาแก้ว, 2548)

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ คือด้านงานปฏิบัติการพยาบาล ด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการ นอกจากนี้ยังมีงานด้านภารกิจพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย สรุปได้ดังนี้ (เดือนใจ เจริญบุตร, 2547)

1. ด้านงานปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ปฏิบัติงานการให้การพยาบาลขั้นพื้นฐาน โดยตรง แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนที่ต้องการการดูแล โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาล และบุคลากรสหสาขา ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศติดตาม ให้ความช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยทั้งด้านความปลอดภัย การป้องกันความเสี่ยงและความสะอาดเรียบร้อย เพื่อประกันคุณภาพในการให้บริการ มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

3. ด้านวิชาการ ได้แก่ สอนหรือเป็นที่ปรึกษา ผู้ให้คำแนะนำแก่พยาบาลจบใหม่ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล นายสิบพยาบาล พนักงานช่วยการพยาบาล มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล นำผลที่ได้จากการทำวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

4. ด้านภารกิจพิเศษ นอกจากภารกิจในบทบาทพยาบาลวิชาชีพแล้วยังมีภารกิจในบทบาทพยาบาลทหาร ในสถานการณ์เพื่อรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ เช่น ได้รับมอบหมายในการดูแลผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สงบ หรือสถานการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นในประเทศเช่นภัยพิบัติต่างๆ การจลาจล การก่อการร้าย พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ยังต้องมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติการนั้นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

กล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลกับผู้มารับบริการ ให้การพยาบาลโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

เพื่อให้ได้คุณภาพทางการพยาบาลที่ดี มีมาตรฐานทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งนับได้ว่าเป็นบทบาทสำคัญที่ทำให้พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้รับหน้าที่และมีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองานที่เป็นภารกิจพิเศษ ที่นอกเหนือจากงานหลักที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ออกจากต้องตระหนักในความเป็นวิชาชีพพยาบาลแล้ว ยังต้องตระหนักความเป็นวิชาชีพทหารด้วย

## 2. ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

### 2.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ

มีนักวิชาการและผู้ศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ พอสรุปอย่างสังเขปได้ดังนี้

ปาริชาติ รัตนราช (2544: 15) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง เป็นผลบวกในด้านจิตใจที่มีต่อการทำงานของตน สามารถวัดความสำเร็จในวิชาชีพได้ทั้งอัตนัย เช่น การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จเพียงใด และปรนัย เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง เป็นต้น

นภคณ คำเต็ม (2545: 22) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนความสำคัญของผลลัพธ์กับงานที่บุคคลรับรู้ได้จากรางวัล ค่าตอบแทนความก้าวหน้าที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีความมั่นคงด้านจิตใจ การงาน และการเงิน

เปรมฤดี ปองมงคล (2546: 31) ได้สรุปความสำเร็จในวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเองที่เกิดความพึงพอใจในงานทั้งด้านการงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน

พัทธาภรณ์ จินกุล (2547: 18) ให้ความอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเองทั้งในด้านการงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

ณัฐกมล แพทย์รังษี (2548: 31) กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจที่เกิดจากการประกอบอาชีพ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเอง ซึ่งรับรู้ได้จากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน

Gattiker & Larwood (1985: 80) กล่าวว่าความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย เป็นการรับรู้ของบุคคลในการตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตน ที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ

Judge et al. (1995: 486) ให้ความหมาย ความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นผลลัพธ์ของผลบวกทางด้านจิตใจ หรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน จากประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน

Melamed (1995: 35) ให้อธิบายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการขึ้นเงินเดือนในช่วงเวลาหนึ่งของการทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานด้านบริหาร และความรับผิดชอบ

Lau and Shaffer (1999: 225) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นเส้นทางของบุคคลที่สนองความต้องการ ในความสัมฤทธิ์ผล และอำนาจ เป็นการเพิ่มคุณภาพ และความเป็นอยู่ของชีวิต

Shakoor (2000) กล่าวว่าความสำเร็จในวิชาชีพหมายถึง การที่บุคคลมีความสุขในอาชีพการทำงานมีความสุขในชีวิตประจำวันทุก ๆ วัน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

Vogt (2004) ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานที่สนใจ ได้ทำงานที่ช่วยเหลือคนอื่น มีความสุขในอาชีพ มีความเจียวสงบ และมีความสุขทางใจ ซึ่งจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน

Curt (2005) กล่าวว่าความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นการที่ได้ทำงาน โดยเป็นที่ต้องการและยอมรับของสังคม ซึ่งงานมีความสำคัญต่อทุก ๆ คนและมีผลต่อชีวิตคน ทำงานได้ทันเวลา ความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล การเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความมั่นใจและความมั่นคง

Harris and Ogbonna (2006) ให้ความคิดเห็นของความสำเร็จในวิชาชีพไว้ว่า ความเป็นจริงหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ที่ได้รับจากผลของประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน

Breland (2007) เสนอความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การบรรลุถึงผลสำเร็จในสิ่งที่ต้องการเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน ที่บ่งชี้จากประสบการณ์จากการทำงานเดิมของบุคคล

กล่าวโดยสรุปความสำเร็จในวิชาชีพเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพการทำงาน ที่ก่อให้เกิดผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเอง ซึ่งรับรู้ได้จากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน ก่อให้เกิดความสุขและมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต



## 2.2 ความสำคัญของความสำเร็จในวิชาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเท และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Campion et al, 1993) การรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพย่อมทำให้บุคคลมีกำลังใจ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งที่จะให้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคล เกิดการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้องค์กรเห็นคุณค่าและผลการปฏิบัติงาน จนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับในความสามารถทั้งในและนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องด้วย สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่ามีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพและการคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker & Larwood, 1988; Judge et al, 1995) หากบุคคลรู้สึกว่าคุณค่าไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งในองค์กรใดหากว่ามีบุคคลประเภทนี้อยู่เป็นจำนวนมากก็จะทำให้องค์กรนั้นยากที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของประเทศชาติ

สำหรับในวิชาชีพการพยาบาลลักษณะการปฏิบัติงานของวิชาชีพ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพบนพื้นฐานของทฤษฎีและศาสตร์ต่างๆ เป็นงานที่กระทำต่อชีวิตมนุษย์ มีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538) ปัจจุบันการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้การจัดการบริการพยาบาลมีเป้าหมายชัดเจนขึ้น ในการผลิตงานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐาน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ รวมทั้งพยาบาลเกิดความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นตามผลงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ มีความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล การรับรู้ต่อความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล จะส่งผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในวิชาชีพ ก่อให้เกิดผลผลิตทาง การพยาบาลที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สามารถเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพหรือบันไดแห่งวิชาชีพ จะเป็นแรงเสริมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญจันทร์ เมศุลา, 2544) เป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลเพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนพึงพอใจในตัวเอง (อรอนงค์ ธีบุญะวิน, 2539; Gattiker & Larwood, 1986) อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับคำยกย่องชมเชยและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม



ตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker & Larwood, 1988; Judge et al, 1995) ดังนั้นความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลจึงเป็นเสมือนพลังที่สำคัญของพยาบาลและแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในองค์กรพยาบาล

### 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ

ความต้องการของบุคคลแต่ละคนนั้นไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว ก็ยังมีความต้องการที่มากขึ้นตามมาเป็นลำดับ โดยเฉพาะความต้องการความสำเร็จก็เช่นเดียวกัน ซึ่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพใด ๆ ก็ตามบุคคลย่อมต้องมีความคาดหวังเนื่องจากความสำเร็จในวิชาชีพเกี่ยวข้องกับจิตใจ และคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น (Peluchett, 1993.; Korman, 1980) ซึ่งความสำเร็จในวิชาชีพสามารถจำแนกได้ว่าเป็นความสำเร็จด้านความรู้สึกไม่สามารถจับต้องได้ เป็นความรู้สึกภายในของบุคคล หรือเป็นความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย เช่น ความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับชื่นชม สรรเสริญ ต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตนเอง หรือความสำเร็จด้านของวัตถุซึ่งบุคคลสามารถจับต้องได้ หรือเป็นความสำเร็จเชิงปรนัย เช่น เงินเดือน วัตถุสิ่งของ การเลื่อนตำแหน่ง

Gattiker and Larwood (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย และเชิงปรนัยร่วมกัน โดยจากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพและนำมาใช้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพแบ่งได้เป็น 4 ประการ คือ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

Hellriegel et al. (2001: 7-8 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546: 31-32) กล่าวว่าบุคคลที่จะสำเร็จในวิชาชีพนั้น ไม่ได้ขึ้นกับประสบการณ์ในงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับโอกาสของทางเลือกวิชาชีพ การเลือกอาชีพ และประสบการณ์ของบุคคลที่เฝ้าหม่อมองเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ 5 มุมมอง ดังนี้

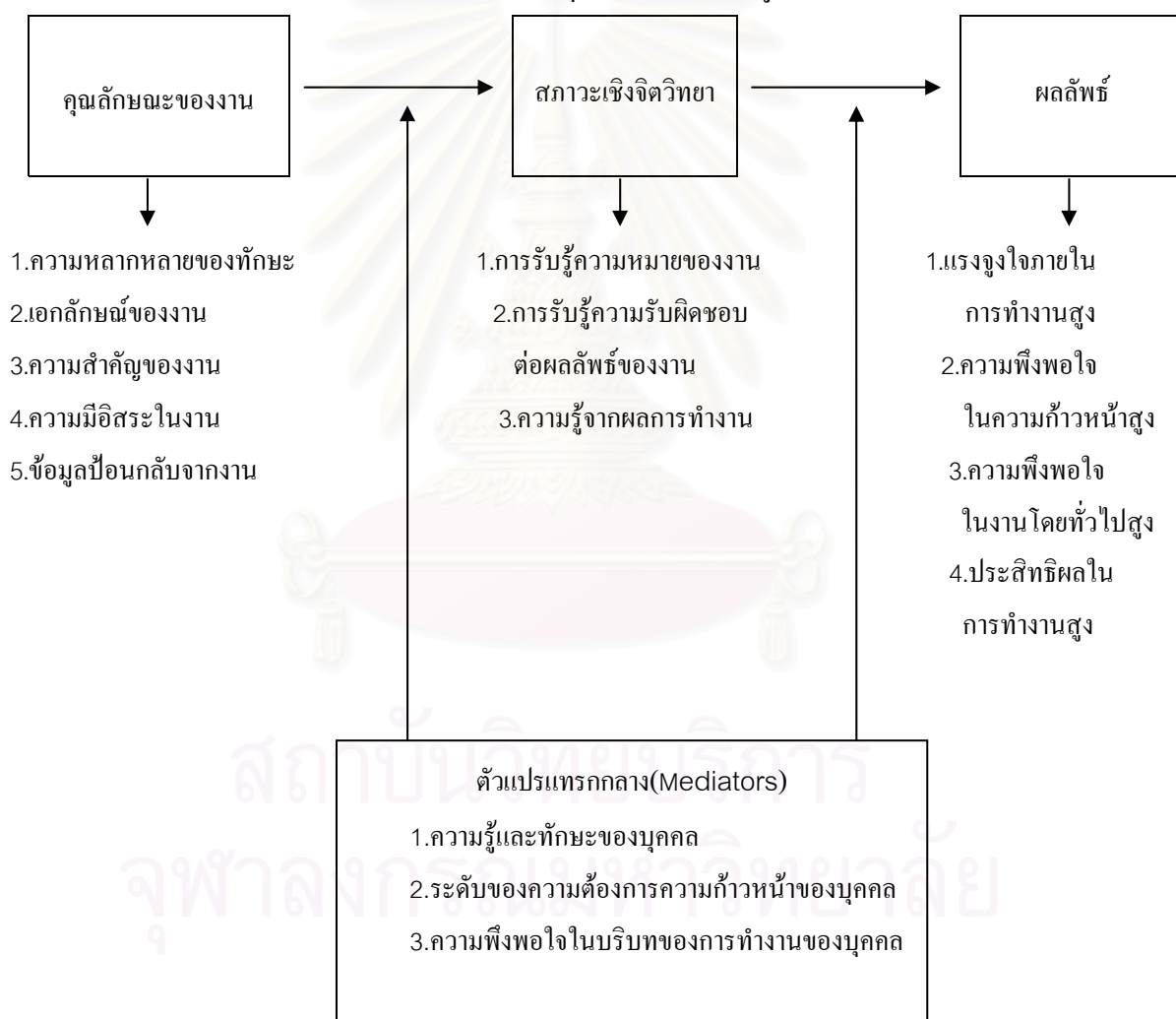
1. งานวิชาชีพไม่ได้เป็นสิ่งที่ยังบอกถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว ความก้าวหน้าช้าหรือเร็ว แต่สิ่งที่บ่งบอกความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในวิชาชีพที่ดีที่สุด คือ ตัวบุคคลนั้น
2. ความสำเร็จหรือล้มเหลวในวิชาชีพนั้นมีความเกี่ยวข้องกับมโนคติ เป้าหมาย และความสามารถของบุคคล
3. บุคคลควรจะศึกษาวิชาชีพทั้งเชิงปรนัย (Objective) และเชิงอัตนัย (Subjective) เชิงปรนัยได้แก่ ถิ่นนิยม ทักษะคุณลักษณะ และการจงใจ ส่วนเชิงอัตนัย ได้แก่ การเลือกงาน การดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะในงาน

4. การพัฒนาวิชาชีพมีผลต่อการตัดสินใจในกิจกรรมสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น สภาพทางการเงิน ครอบครัว บุคลิกลักษณะของบุคคล ตลอดจนลักษณะของงาน

5. วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อวิชาชีพ สถานภาพทางสังคม และการศึกษา เป็นพื้นฐานสำคัญของเส้นทางวิชาชีพ (Career path)

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษา และนำเสนอรูปแบบ (Model) ความสำเร็จในวิชาชีพไว้ดังนี้

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงในนวนลวิ ประเสริฐสุข, 2542: 22-23) ได้อธิบายถึงโมเดลความสำเร็จเชิงอัตนัย (Subjective) กล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาพจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980)

ที่มา: นวนลวิ ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน นวพลวี ประเสริฐสุข, 2542: 22-23) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของงานของ 5 แบบดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถแตกต่างกัน
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานที่บุคคลสามารถทำตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลออกมาให้เห็นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของผู้อื่น
4. ความมีอิสระในงาน (Task autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระ เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจการดำเนินงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับจากงาน (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานของ 5 แบบมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ

1. การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจากผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความมีอิสระในงานซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงาน จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบ และประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

ส่วนตัวแปรแทรกกลาง (Mediators) 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคล (Knowledge and skill) ระดับความต้องการความก้าวหน้าของบุคคล (Growth need strength) ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการความสำเร็จ และต้องการพัฒนา และความพึงพอใจในบริบทของการทำงานของบุคคล (Context satisfactions) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงาน และสภาวะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสภาวะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์ จากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับสภาวะเชิงจิตวิทยาทำให้เกิดการจูงใจในงาน ซึ่งก็คือศักยภาพการจูงใจจากการทำงานจะสูงเมื่องานที่มีลักษณะต่าง ๆ อยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความก้าวหน้าและประสิทธิผลในการทำงาน สูง ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และความพยายามในการปฏิบัติงานให้

มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการให้งานสำเร็จผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ทำทนายให้บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

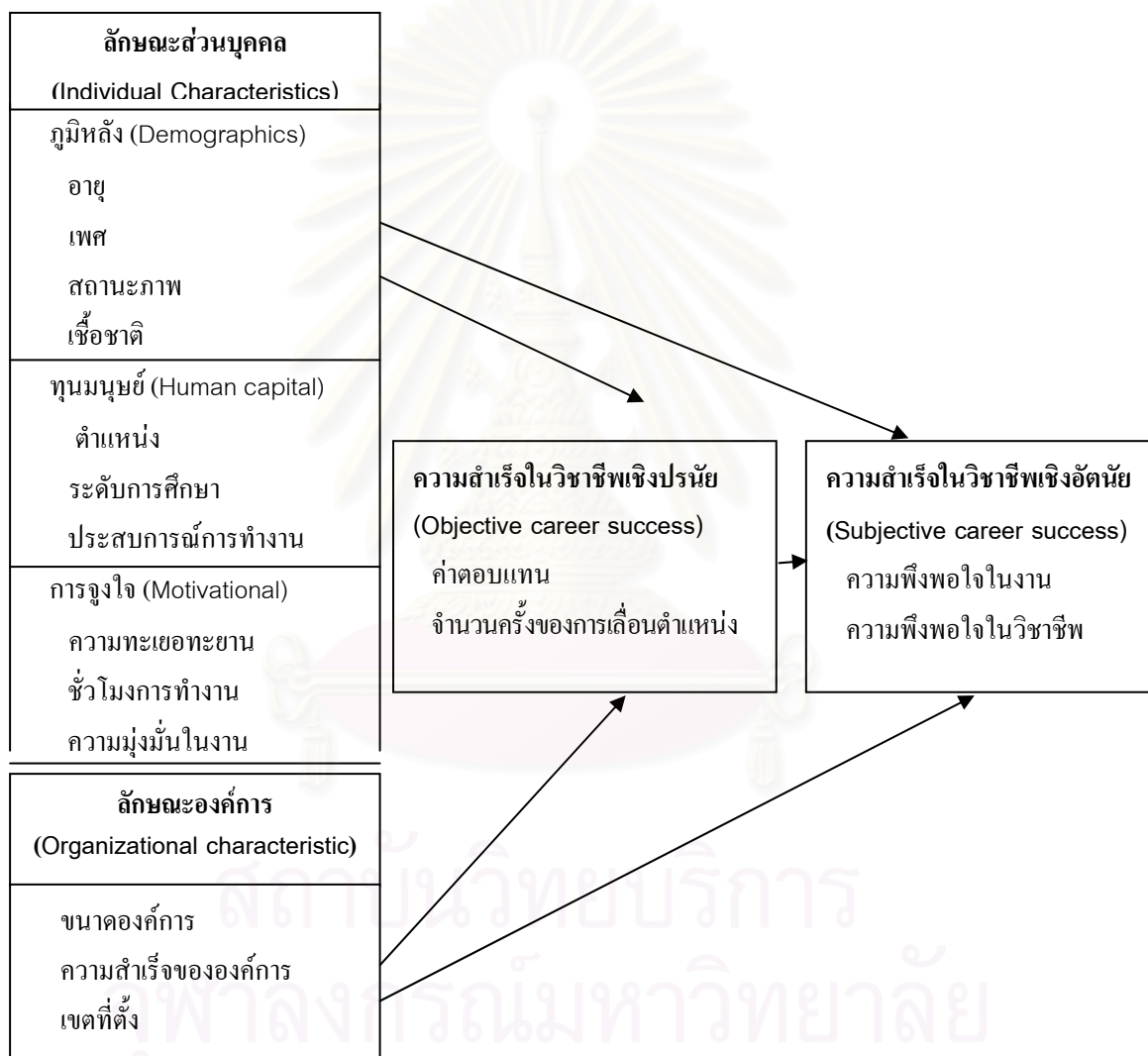
Thomson and Mabey (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้าและอายุงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพแสดงเป็นโมเดลดังแผนภาพที่ 3



**แผนภาพที่ 3** โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Thomson and Mabey (1994)

ที่มา: Thomson and Mabey. (1994). *Developing human resources*. Oxford: Butterworth-heinemann.

Judge et al. (1995) ได้กล่าวถึงรูปแบบความสำเร็จในวิชาชีพ (Model of executive career success) โดยได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นจากผลการวิจัย และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ซึ่งแบ่งความสำเร็จในวิชาชีพออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร และความสำเร็จเชิงปรนัย และอัตนัย ดังแผนภาพที่ 4

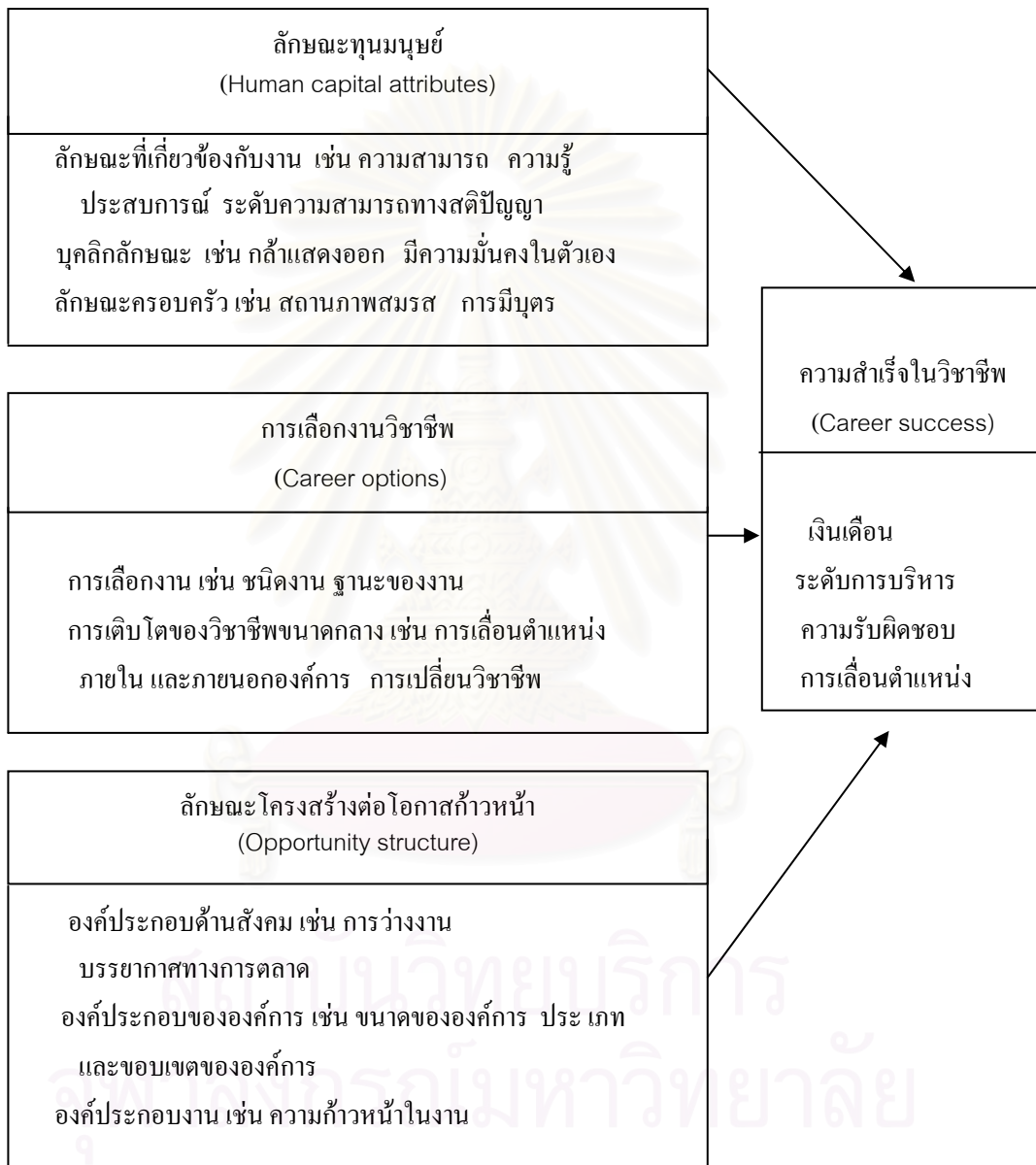


**แผนภาพที่ 4** รูปแบบพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995).

ที่มา: Judge et al. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48(3): 488.



Melamed (1995) ได้เสนอโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพตามความแตกต่างทางเพศ ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ โดยศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ ลักษณะทุนมนุษย์ การเลือกงานวิชาชีพ ลักษณะโครงสร้างต่อโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านเงินเดือน ระดับการบริหาร ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกันของชาย และหญิงแสดงเป็นโมเดล ดังแผนภาพที่ 5



**แผนภาพที่ 5** โมเดล ความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed (1995).

ที่มา: Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior* 47(1): 46.

## 2.4 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพมี 2 วิธีคือ การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) หรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งเป็นการวัดจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และจำนวนครั้งของการเลื่อนชั้น สำหรับการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หรือเกณฑ์ภายใน เป็นการวัดจากการรับรู้ของบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ โดยการประเมินจากความรู้สึกหรือการรับรู้ของตนเองต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ มีผู้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพไว้ดังนี้

Gattiker & Larwood (1986) ได้เสนอเกณฑ์วัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับงานวิชาชีพของตน จากประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1. ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานถึงควมมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์กร ทำงานด้วยใจรัก และรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสุขในงานที่ทำ และได้อยู่ในตำแหน่งที่ตนเองพอใจ

2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการยอมรับ ชื่นชมจากผู้ร่วมงาน ได้รับการประเมินว่าปฏิบัติงานได้ดี ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ เคารพนับถือ และเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

4. ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน (Hierarchical success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ รวมทั้งได้ก้าวสู่เป้าหมายการทำงานที่วางไว้ของการทำงานในวิชาชีพในเวลาที่กำหนด บ่งบอกถึงความก้าวหน้า และความรับผิดชอบในงานที่ทำมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

Child & Klimoski (1986) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพไว้ 12 ประเด็น ดังนี้

ตัววัดความสำเร็จ	คำจำกัดความ
1. รายได้ (Earning)	รายได้จากทุกแหล่งของบุคคลตลอดทั้งปี
2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	ความพึงพอใจของบุคคลต่องานที่ทำ
3. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)	ความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
4. การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self assessed success)	การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ที่อยู่ในวัยเดียวกัน และวิชาชีพเดียวกัน ว่าตนเองรู้สึกประสบความสำเร็จเพียงใด
5. ความมีเกียรติ (Prestige)	การประเมินความมีเกียรติของงาน
6. ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget responsibilities)	สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงาน หรือบุคคลที่เคยทำมา
7. การยอมรับในงานวิชาชีพ (Career identification)	ความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานของตน
8. ความมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (Problem-solving effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
9. ประสิทธิภาพของงาน (Job effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณปัจจุบันเองทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด
10. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised)	จำนวนคนที่มากที่สุด ที่เคยบังคับบัญชา
11. การประเมินจากเพื่อน (Peer rate)	การประเมินจากบุคคลที่ทำงานด้วยถึง ความสำเร็จของตนเอง
12. ความก้าวหน้า (Progress)	ความรู้สึกว่างานวิชาชีพที่ทำอยู่ มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

Aryee, Chay and Tan (1994) ได้พัฒนาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) โดยนำความสำเร็จด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในงานมาจากแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1986) และความพึงพอใจในวิชาชีพจากแนวคิดของ Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547: 26) ซึ่งประกอบเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับ การมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และความก้าวหน้าในงาน

2. ด้านการเงิน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์ และค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมถึงผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและก้าวสู่เป้าหมายในการทำงานวิชาชีพในเวลาที่กำหนด

Judge et al. (1995) มีความเห็นว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ ควรประกอบด้วยทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในวิชาชีพที่สามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย ที่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ (Career satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในภายนอกของวิชาชีพของตน ซึ่งรวมถึงค่าจ้างความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงาน

Melamed (1995) มีความเห็นว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพในระยะยาว คือ เงินเดือนที่ได้รับและจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่งทางการจัดการ

Seibert & Kraimer (2001) ได้นำเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพทั้งเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยจากแนวคิดของ Judge et al (1995) และความพึงพอใจในวิชาชีพจากแนวคิดของ Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990) ซึ่งประกอบเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ความก้าวหน้าทางตำแหน่ง หมายถึง มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ และมีความพึงพอใจกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน

2. ความก้าวหน้าทางการเงิน หมายถึง ประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในวิชาชีพเดียวกัน สหสาขาวิชาชีพและผู้รับบริการทางสุขภาพ

Heslin (2005) ได้เสนอเกณฑ์วัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ขอบเขตการอ้างอิงจากตนเองเชิงปรนัย (Objective/self-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับแรงบันดาลใจทางการเงินและความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ขอบเขตการอ้างอิงจากตนเองเชิงอัตนัย (Subjective/self-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับเป้าหมายเพื่อความสมดุลของชีวิต-การทำงาน
3. ขอบเขตการอ้างอิงจากภายนอกเชิงปรนัย (Objective/other-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับการได้รับความเชื่อถือของผู้อื่นที่มีต่อตนในสังคม เช่น ได้รับตำแหน่งทางสังคม
4. ขอบเขตการอ้างอิงจากภายนอกเชิงอัตนัย (Subjective/ other-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับแรงกระตุ้นจากเพื่อนร่วมงาน เช่น สัมพันธภาพ ความสนุกสนาน เป็นต้น

Leu, Shaffer and Au (2007) ได้พัฒนาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ โดยนำแนวคิดความสำเร็จในวิชาชีพของ Heslin (2005) โดยกล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่นที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งจำแนกได้เป็น 7 องค์ประกอบดังนี้

1. สิ่งที่ได้รับทางการเงิน (Actual financial attainment) หมายถึงรายได้จริงที่ได้รับในแต่ละเดือน
2. การรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน (Perceived financial attainment) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงาน โดยรับรู้ว่าคุณค่าความสำเร็จในด้านการเงิน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความเสมอภาคในการให้เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามความสามารถของแต่ละคน
3. ความพึงพอใจในงาน (Career satisfaction) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่ามีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสุขในการปฏิบัติงาน
4. ความมีชื่อเสียงทางสังคม (Social reputation) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าเป็นที่รู้จักในหน่วยงาน และมีชื่อเสียงที่ดีทั้งในวิชาชีพเดียวกันและในสาขาวิชาชีพที่ต้องร่วมปฏิบัติงานด้วย
5. การเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social recognition) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่น งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เป็นที่ไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา



6. สถานภาพทางสังคม (Social status) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ได้รับการเลื่อนขั้นด้วยความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค รวมทั้งได้ก้าวหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ในการทำงานในวิชาชีพในเวลาที่กำหนด

7. การรับรู้ความสำเร็จในงาน (Perceived career achievement) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองบรรลุผลสำเร็จในงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพข้างต้น สามารถวัดได้จากทั้งที่เป็นรูปธรรมที่สามารถมองเห็น วัดได้หรือสัมผัสได้ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนครั้งของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และที่เป็นนามธรรมที่ไม่สามารถวัดได้หรือสัมผัสได้เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในวิชาชีพ ซึ่งแต่ละบุคคลจะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตนได้ดีที่สุด สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงเลือกใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพตามแนวคิดของ Leu, Shaffer and Au (2007) ซึ่งเป็นเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพที่กล่าวถึงการรับรู้ความรู้สึกภายในเช่นการมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ความมีชื่อเสียง มีบทบาทที่น่าภาคภูมิใจ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาคือพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรัฐบาลและพยาบาลทหาร มีบริบทและวัฒนธรรมองค์กรมีความคล้ายคลึงกัน

### 3. บุคลิกภาพและบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ

#### 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งแปลว่า หัวโขนหรือหน้ากากที่ตัวละครสวมเวลาจะออกแสดง ซึ่งแต่ละคนต่างก็มีหัวโขนที่จะต้องสวมหรือมีบทบาทที่จะต้องแสดง บุคลิกภาพของคนจึงเหมือนหน้ากากตัวละคร เพราะในชีวิตจริงบุคคลย่อมแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่ต่างกัน เช่นเดียวกับตัวละครที่แสดงตามบทบาท ตามลักษณะของหน้ากากที่สวมอยู่ (สถิต วงษ์สวรรค์, 2540) การให้ความหมายของ “บุคลิกภาพ” มีความหลากหลาย เพราะบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล จึงมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของตนเอง

Hilgard (1962 อ้างใน สถิต วงษ์สวรรค์, 2540) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือผลรวมของลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ก็คือผลรวมของการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น

Allport (1967 อ้างใน สถิต วงษ์สวรรค์, 2540) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าเป็นการจัดระเบียบในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระบบร่างกายและจิตใจ ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สถิติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ โดยเน้นทั้งบุคลิกภาพนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึงลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ/ไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เซาว์นปัญญา และรสนิยม

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2549) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพโดยรวบรวมจากทัศนะของนักจิตวิทยา ดังนี้ บุคลิกภาพ หมายถึงสภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายรวมถึงคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เป็นหน่วยรวมของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวเป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อม เห็นได้ชัดจากลักษณะนิสัยในการคิดและการแสดงออก รวมทั้งทัศนคติและความสนใจต่างๆ กริยาท่าทางตลอดจนปรัชญาชีวิตที่บุคคลนั้นยึดถือ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะนิสัยทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด และลักษณะภายใน ได้แก่ สถิติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความรู้สึกนึกคิด ที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป รวมถึงการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

### 3.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

มนุษย์ทุกคนจะมีแบบแผนการแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นของตนเองโดยเฉพาะ การจะอยู่ร่วมกันจึงต้องเรียนรู้แบบแผนพฤติกรรมของกันและกัน จะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้และสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้ บุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินชีวิตในสังคมเป็นไปด้วยดีและราบรื่น บุคลิกภาพที่ดีจะทำให้ผู้นั้นจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากคนอื่น ๆ (ศิริอร วิชชาวุธ, 2548) บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยให้คนเราสามารถที่จะจดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม บุคลิกภาพยังช่วยให้เกิดความตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งทำให้คนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่เป็นของตนเอง และบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์แห่งตนเองเป็นต้นแบบของบุคลิกภาพที่จะทำให้นักรุ่นหลัง หรือเด็กและเยาวชน ได้ศึกษาและเลียนแบบเอกลักษณ์ดังกล่าวได้

นอกจากนี้บุคลิกภาพยังเป็นตัวกำหนดการคาดหมายพฤติกรรม บุคลิกภาพของบุคคลทำให้บุคคลทั่วไปมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับบุคคลนั้นและสามารถทำนายได้ว่า หากมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้นจะมีการตอบสนองในลักษณะใด เช่นบางคนเมื่อโกรธจะแสดงอารมณ์ก้าวร้าว ในขณะที่บางคนเมื่อโกรธจะเงียบเก็บตัวเป็นต้น (นพดล เวชสวัสดิ์, 2549) บุคลิกภาพยังช่วยกำหนดให้เกิดการยอมรับของกลุ่ม ทำให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ดังนั้นบุคลิกภาพที่ดีจึงส่งผลให้ผู้นั้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นและยังช่วยให้สามารถแก้ปัญหา ช่วยให้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นภาพหรือลักษณะของบุคคลโดยส่วนรวม ซึ่งไม่เพียงแต่มีอิทธิพลเฉพาะตัวเจ้าของบุคลิกภาพเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นที่อยู่แวดล้อมอีกด้วย (ขงยุทธ เกษสาคร, 2541) ในด้านอาชีพการงานบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างสูงเพราะทำให้เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยนั้นมีความไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในทุกโอกาส บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจึงมีความมั่นใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรวรรณา จิตลานนท์, 2550) ในงานวิชาชีพแต่ละวิชาชีพมีลักษณะเฉพาะซึ่งมีความแตกต่างกัน บุคลิกภาพนั้นมีบทบาทสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน (DuBrin, 1994)

### 3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพและบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาบุคลิกภาพเหมือนหรือแตกต่างจากบุคคลอื่น เป็นผลสืบเนื่องมาจากอิทธิพลของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์เฉพาะตัว บุคลิกภาพบางลักษณะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม บางลักษณะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม (Robbins, 2001: 92-93) เช่น วัฒนธรรม สังคม และมีบางลักษณะในตัวที่ได้รับผลทั้งจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมประกอบกัน ซึ่งพอจะแยกกล่าวได้ดังนี้ (ถวิล ชาราโกชน์ และ ศรันย์ คำวิสุข, 2543)

1. ปัจจัยด้านพันธุกรรม (Heredity factors) เป็นลักษณะที่ถ่ายทอดโดยกำเนิดทางสายเลือดจากผู้เป็นบิดามารดา และบรรพบุรุษของบิดามารดามาสู่ลูก ผ่านทางหน่วยพันธุกรรมหรือยีนส์ (Genes) ซึ่งอยู่ในโครโมโซมของมนุษย์ มีความเชื่อกันว่าพันธุกรรมเป็นตัวกำหนดเพดานสูงสุด (Limit) ที่บุคคลจะสามารถพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพของตนได้ถึงขีดระดับนั้น
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Cultural factors) ได้แก่เรื่องค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และปทัสถาน (Norms) ของสังคม ซึ่งมีอิทธิพลในการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล
3. ปัจจัยด้านสังคม (Social factors) ที่สำคัญได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวการนับถือศาสนา สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนหล่อหลอม กล่อมเกล่าบุคลิกภาพทั้งสิ้น

4. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational factors) ทำให้บทบาทที่รับผิดชอบเปลี่ยนไปส่งผลต่อบุคลิกภาพ

ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพนี้เองทำให้เกิดทฤษฎีบุคลิกภาพในเวลาต่อมา มีทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญหลายทฤษฎี และมีความแตกต่างกันในด้านโครงสร้างของบุคลิกภาพและการสร้างพฤติกรรมตามความสนใจของนักทฤษฎี เพราะบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถอธิบายบุคลิกภาพได้ครบทุกด้าน ซึ่งทฤษฎีที่ได้รับการความสนใจ และถูกกล่าวถึงได้แก่ทฤษฎีบุคลิกภาพโดยใช้เกณฑ์การอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพเชิงทฤษฎี ซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่มดังต่อไปนี้ (สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์, 2540)

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแบบ (Type theory) เป็นทฤษฎีที่แบ่งบุคลิกภาพออกตามเกณฑ์ได้ 2 ประการดังนี้

1.1 รูปร่างลักษณะ (Physical: Body type) เป็นการใช้อัตลักษณ์องค์ประกอบทางกายของบุคคลในการแบ่ง โดยแบ่งคนออกเป็น 3 ประเภทตามรูปร่าง เพราะรูปร่างมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งรูปร่างที่นำมาวิเคราะห์เป็นบุคลิกภาพของบุคคลแบ่งได้เป็น 4 แบบคือ

1.1.1 รูปร่างประเภทอ้วนกลม อ้วนเตี้ย ลงพุง (Endomorphy) คือ กลุ่มที่มีลักษณะการแสดงออก ในด้านชอบความสนุก เข้าสังคม อดทนเป็นพวกที่หาความสบายให้กับตนเอง อ่อนโยน มีปฏิกริยาโต้ตอบค่อนข้างช้า น่ารัก ไม่มีอารมณ์ถึงขีดสูงสุด ไม่ช่างคิดฝันมาก

1.1.2 รูปร่างประเภทบึกบึน ลำสัน มีกล้ามเนื้อ โครงกระดูก สมส่วน รูปร่างแบบนักกีฬา (Mesomorphy) คือ กลุ่มที่มีจิตใจเข้มแข็ง ก้าวร้าว กล้าหาญ คล่องแคล่ว ชอบผจญภัย แข่งขัน เป็นคนตรงไปตรงมา มีเหตุผล และชอบใช้อำนาจ

1.1.3 รูปร่างประเภทผอมบาง ไหล่ห่อ (Ectomorphy) คือ กลุ่มที่มีภาวะทางจิตที่เก็บกด หลบหนีสังคม ชอบอยู่คนเดียว อ่อนไหวง่าย สงบเสงี่ยม ชอบกังวล ไม่ชอบการแสดงออก หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

1.1.4 กลุ่มปกติ (Average) เป็นลักษณะร่างกายที่อยู่ในสัดส่วนปกติ มิได้เบี่ยงเบนไปทางใดทั้ง 3 ลักษณะข้างต้น คนทั่วไปจะมีลักษณะอยู่ในกลุ่มปกตินี้

1.2 ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior: Psychological type) เป็นการแบ่งบุคลิกภาพโดยอาศัยพฤติกรรมที่แสดงออกมาตามลักษณะของจิตใจ ซึ่งวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางบุคลิกภาพจะประกอบด้วยสัดส่วนที่เหมาะสมกันในด้านต่าง ๆ เช่น ความสมดุลระหว่างพลังต่าง ๆ ในจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ความสมดุลแห่งมิติของบุคลิกภาพด้านความเป็นชาย (Masculine) ความเป็นหญิง (Feminine) และความสมดุลระหว่าง บุคลิกภาพเก็บตัว (Introversion) และบุคลิกภาพแสดงตัว (Extroversion)



2. ทฤษฎีพิจารณาบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait theory) เป็นการแบ่งบุคลิกภาพโดยยึดลักษณะประจำตัว (Trait) ของบุคคลเป็นหลัก เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะของ Allport (1973) กล่าวว่า ลักษณะหลายประการที่บุคคลมีเฉพาะตัวแตกต่างกันแต่ละบุคคลซึ่งแฝงอยู่ บุคคลมีความคงที่ของบุคลิกภาพ การปรากฏลักษณะบุคลิกภาพจะเป็นตัวทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งคุณลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 3 แบบคือ

2.1 คุณลักษณะเด่น (Cardinal traits) คือ คุณลักษณะหนึ่ง ๆ ที่มีอยู่ในบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแทบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่ปรากฏออกชัดเจนเหนือบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่จะบ่งชี้พฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ ของบุคคลนั้นซึ่งเมื่อเรานึกถึงเขามักจะนึกถึงลักษณะนี้เสมอ

2.2 คุณลักษณะร่วม (Central traits) คือ คุณลักษณะที่หลายคนมีเหมือนกัน พัฒนาการมาจากประสบการณ์ชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม การปรับตัว ซึ่งทำให้เกิดเป็นคุณลักษณะสรุปรวม เช่น ความซื่อสัตย์ ชอบการเข้าสังคม มีความเมตตาเป็นต้น

2.3 คุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary traits) คือ คุณลักษณะที่มีอยู่อย่างผิวเผินในตัวบุคคลที่ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เจตคติ ทัศนคติ หรือ ความชอบ

Allport (1973) ได้กล่าวไว้ว่าการเลือกใช้ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 3 แบบของทฤษฎีนี้มาอธิบายลักษณะเฉพาะ (Unique) ของแต่ละบุคคล ควรคำนึงถึงสภาพการณ์ในการแสดงออกของบุคคลด้วย เพราะถ้าสถานการณ์แตกต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

3. ทฤษฎีพัฒนาการแบบจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายถึงพัฒนาการของมนุษย์ ตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยผู้ใหญ่ โดยในวัยแรกของชีวิตจะเป็นผลให้เกิดโครงสร้างบุคลิกภาพเมื่อเติบโตขึ้น บุคลิกภาพของคนเกิดจากการปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาในระยะแรกและเกิดการชะงักงัน (Fixation) ดิถีคิมันอยู่กับที่ในพัฒนาการขั้นใดขั้นหนึ่ง จนทำให้การปฏิบัติ นั้นเกิดเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้ในการโต้ตอบต่อสภาพแวดล้อม การติดอยู่ในขั้นพัฒนาการนั้น อาจเกิดเฉพาะพฤติกรรมหนึ่ง ไม่จำเป็นจะต้องเกิดทุกลักษณะของบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากแรงขับภายในบุคคล บางครั้งพลังงานเหล่านี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันเองภายในบุคคล การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับในวัยเด็ก นั่นคือมีการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบ 3 ระบบใหญ่คือ จิตไร้สำนึก (Id) จิตสำนึก (Ego) จิตเหนือสำนึก (Superego)

4. ทฤษฎีมนุษยนิยมกับบุคลิกภาพ (Humanistic theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างไปจากแนวคิดของจิตวิเคราะห์ และพฤติกรรมนิยมอย่างสิ้นเชิง เพราะนักมนุษยนิยมเชื่อว่ามนุษย์ไม่ได้เป็นเหยื่อของสัญชาตญาณ หรือไม่ได้เป็นเพียงพฤติกรรมตอบสนองจากการได้รับรางวัลและการลงโทษ แต่มนุษย์มีอิสรภาพที่จะกำหนดชีวิตและตัดสินใจด้วยตนเอง มี



ความคิดเป็นตัวของตัวเอง และรับผิดชอบการกระทำของตนนอกจากนั้นยังให้ความสำคัญในเรื่อง ประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัว (Subjective experience) มากกว่าการเรียนรู้ในอดีต ในการ กำหนดบุคลิกภาพนั้น โครงสร้างบุคลิกภาพมนุษย์ว่า คือ อัตตา (Self) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อตัวเอง และทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวเรา แยกออกจากสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเราอย่างชัดเจน พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากการที่จะพยายามรักษาความคิดรวบยอดของเราหรืออัตมโนทัศน์ (Self concept) เอาไว้

5. ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าด้าน (The Five-factor theory) Howard and Howard (1995) ได้กล่าวว่าทฤษฎีบุคลิกภาพห้าด้านมีการพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีพิจารณาบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait theory) นักจิตวิทยาบางกลุ่มได้รวบรวม โครงสร้างทางบุคลิกภาพโดยมีการจัดองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (Five factors) หรือที่เรียกว่า Big Five องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพนี้เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวาง เริ่มต้นจาก Galton ที่ได้รวบรวมคำที่ใช้อธิบายลักษณะนิสัยของบุคคล (ศิริพร ประโยค, 2542) หลังจากนั้นก็มีนักจิตวิทยาคนอื่น ๆ หลายท่าน ได้ศึกษาและพัฒนาการวัดบุคลิกภาพห้าด้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมา Costa & McCrae (1992) ได้ศึกษาและจัดหมวดหมู่ลักษณะความแตกต่างของบุคคล จนเป็นที่ยอมรับมาจนถึงปัจจุบัน โดยเรียกว่า The Big Five Factor ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทางบุคลิกภาพดังนี้

5.1 บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ลักษณะบุคลิกภาพในกลุ่มนี้เป็นคนที่มีความวิตกกังวล มีอารมณ์โกรธง่าย ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ในสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รู้สึกท้อแท้ คำนึงถึงแต่ตนเอง มีแรงกระตุ้นภายในตนเองสูง และมีอารมณ์แปรปรวน

5.2 บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก (Extraversion) ลักษณะบุคลิกภาพกลุ่มนี้เป็นบุคลิกภาพด้านแรกที่มีการศึกษาและพัฒนาโดย Eysenck (1970) มีอีกชื่อหนึ่งว่า Surgency คือลักษณะเชิงบวกที่มีความคล่องแคล่ว ชอบสังคม มีความรื่นเริง สนุกสนาน ใจเย็น มีความเป็นมิตร รักสนุก ช่างพูด เปิดเผยตรงไปตรงมา (Assertive) ชอบการพบปะสังสรรค์ กล้าแสดงออก อารมณ์ทางบวก

5.3 บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) ลักษณะบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ที่เป็นบุคลิกภาพที่มีจินตนาการ สนุกสนาน ความรู้สึก การปฏิบัติ ความคิด และค่านิยม การมีความรู้สึกไวต่อการรับรู้การมีความชาญฉลาด และการผ่านการขัดเกลาที่ดี

5.4 บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) ลักษณะบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ที่เป็นบุคลิกภาพที่มีความเป็นธรรมชาติ ความสุภาพ อ่อนโยน การให้ความร่วมมือ การรู้จักให้อภัย และการรู้สึกมีความหวัง มีความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น

อบอุ่น เป็นมิตร ให้ความร่วมมือ เห็นอกเห็นใจและไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น จริงใจ หลีกเลียง การเป็นศัตรูหรือความขัดแย้ง

5.5 บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ลักษณะบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ ที่เป็นบุคลิกภาพที่มีความสามารถควบคุมตนเอง มีระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และความมีวินัยในตนเอง

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นคำอธิบายของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งมีหลายทฤษฎีด้วยกัน เนื่องจากบุคลิกภาพมีลักษณะซับซ้อนหลายแง่หลายมุมเจ้าของทฤษฎีบุคลิกภาพแต่ละทฤษฎีต่างก็อธิบายบุคลิกภาพในแง่มุมที่ตนสนใจ และเห็นว่าสำคัญ ไม่มีทฤษฎีใดอธิบายได้ครบถ้วนทั้งหมด ประเภทของบุคลิกภาพหรือประเภทของคนลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งที่มาของบุคลิกภาพและการปรับเปลี่ยนพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจของแต่ละบุคคล และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมตนเอง และผู้ร่วมปฏิบัติงานให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานของตน ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาการทำงานให้มีความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป ในการศึกษาที่ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าด้านมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ประเมินบุคลิกภาพอย่างแพร่หลาย

### 3.4 การประเมินและเครื่องมือประเมินบุคลิกภาพ

**การประเมินบุคลิกภาพ**เป็นเรื่องที่ซับซ้อน นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างแบบประเมินบุคลิกภาพ ที่สามารถใช้ประเมินบุคลิกภาพตามลักษณะที่ต้องการ มีหลายวิธีดังนี้ (มนตรา เกศแก้ว กมล, 2544)

1. การสังเกต (Observation) การสังเกตเป็นพื้นฐานของวิทยาศาสตร์ทุกแขนง เป็นการเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ แต่จะมีปัญหาถ้าผู้ถูกสังเกตรู้ตัว เพราะจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่เป็นธรรมชาติ การสังเกตเป็นวิธีที่ได้ประโยชน์มากในแง่ของรายละเอียด แต่ก็ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการแปลความหมาย (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2539) นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม นิยมใช้เทคนิคการสังเกตในการศึกษาบุคลิกภาพของคนโดยตรง เพราะเชื่อว่าการศึกษาดังกล่าวพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยดูความถี่ของพฤติกรรมที่แสดงออก การสังเกตเพื่อประเมินบุคลิกภาพมี 2 แบบ ได้แก่

1.1 การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่จัดไว้โดยเฉพาะ

1.2 การสังเกตทั่วไปในชีวิตประจำวันที่บุคคลแสดงออก

การสังเกตทั้ง 2 แบบนี้จะต้องมีการบันทึกผลตรงตามที่ได้เห็น โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง การวัดบุคลิกภาพแบบนี้ผู้สังเกตจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นพิเศษ การวัดจึงจะได้ผล

2. การทดสอบ (Testing) การทดสอบเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ได้มาซึ่งผลจำนวน ปริมาณหรือคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องการ ในการทดสอบที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป คือการนำแบบทดสอบซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคำถาม เพื่อจูงใจหรือเร้าใจให้ผู้สอบแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมา เช่น พูด บอก อธิบาย เขียน ปฏิบัติเป็นต้น ทั้งนี้แล้วแต่ว่าแบบทดสอบนั้นจะเป็นลักษณะใด ในเรื่องของการทดสอบ นั้น จะถือว่าเสร็จสิ้นการทดสอบต่อเมื่อผู้สอบได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมาเรียบร้อยแล้ว การทดสอบมีหลายวิธีดังนี้

2.1 การทดสอบโดยการให้เขียนคำตอบลงในแบบทดสอบ ซึ่งอาจจะเป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเอง หรือเป็นแบบทดสอบที่มีนักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ การทดสอบที่นิยมมากประกอบด้วย ข้อคำถาม หรือสถานการณ์จำลองที่ผู้ทดสอบสร้างขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ที่ถูกทดสอบ สิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมที่ทำอยู่เสมอเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ การวัดวิธีนี้ผู้ถูกทดสอบต้องให้ความร่วมมือในการตอบคำถามต่าง ๆ เพื่อให้การสอบถามได้ผลตามวัตถุประสงค์

2.2 การทดสอบโดยใช้แบบทดสอบชนิด Projective techniques ซึ่งเป็นการทดสอบบุคลิกภาพ โดยให้ดูภาพจากแบบทดสอบที่นักจิตวิทยาสร้างไว้ การทดสอบในเรื่องบุคลิกภาพนี้เป็นการทดสอบเพื่อศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพเบื้องต้นของบุคคล อย่างไรก็ตามความน่าเชื่อถือในการแปลความหมายต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้ทดสอบ และควรใช้การทดสอบหลาย ๆ วิธี เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้มากขึ้น

3. การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เป็นการสนทนาระหว่าง ผู้ทดสอบกับผู้ถูกทดสอบอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยผู้สัมภาษณ์จะเป็นผู้เตรียมคำถามมา และจดบันทึกแบบประมาณค่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ได้รู้ว่าถูกทดสอบบุคลิกภาพ การสัมภาษณ์มีลักษณะคล้ายกับการวิเคราะห์ตนเองต่างกันตรงผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราคิดเพื่อวิเคราะห์ตนเอง การสัมภาษณ์มี 2 แบบดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถพูดได้อย่างอิสระทั้งทัศนคติและความรู้สึก ในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์จะสังเกตควบคุมไปด้วย

3.2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้สัมภาษณ์จะมีคำถามจะมีคำถามเฉพาะเป็นชุด ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบไม่ตรงคำถามหรือตอบคำถามกว้างเกินไปก็จะถูกถามใหม่ ซึ่งวิธีนี้เหมาะสำหรับใช้เปรียบเทียบบุคลิกภาพของบุคคลกับผู้อื่น เพราะคำตอบได้มาจากคำถามเดียวกัน จึงเปรียบเทียบกันง่าย แต่อย่างไรก็ตามการสัมภาษณ์ไม่ใช่วิธีที่ดี เพราะบุคคลอาจพยายามตอบให้ดีที่สุดซึ่งอาจไม่ตรงกับความจริง

นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม นิยมใช้การสัมภาษณ์ เพราะเชื่อว่าประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละคน (Subjective individual)

**เครื่องมือประเมินบุคลิกภาพ** การประเมินบุคลิกภาพโดยการสังเกตและสัมภาษณ์เป็นเทคนิคที่ต้องขึ้นอยู่กับเวลาและความเหมาะสม และผู้ใช้เทคนิคนี้ต้องได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะ ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังในการแปลความหมาย เพื่อลดความผิดพลาดในการแปลผลและความไม่ชำนาญในการประเมินบุคลิกภาพได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านสร้างแบบประเมินบุคลิกภาพที่เป็นมาตรฐานขึ้น โดยในหลายปีที่ผ่านมา มีผู้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินบุคลิกภาพที่นิยมนำมาใช้เป็นที่แพร่หลาย ได้แก่ (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2539)

1. แบบทดสอบบุคลิกภาพ MMPI (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory) Hathaway & Mekinley ร่วมกันสร้างขึ้นสำหรับใช้ประเมินบุคลิกภาพเป็นครั้งแรก ในปี ค.ศ.1942 และสร้างเครื่องมือใช้ใน ค.ศ.1943 MMPIเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ให้ทำด้วยตนเอง เป็นแบบทดสอบที่มีความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการ มีเกณฑ์การให้คะแนน มีความเป็นมาตรฐาน สามารถใช้กับคนหลายๆได้ การสร้างแบบทดสอบขึ้นมาก็เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าใจสภาพจิตและความเจ็บป่วยทางจิตใจความรุนแรงของอาการและลักษณะบุคลิกภาพของคนไข้จิตเวช และบุคคลทั่วไป มีผู้นำไปใช้กันอย่างกว้างขวางในด้านการศึกษา การแนะแนว การแพทย์ การอุตสาหกรรมเกษตร ปัจจุบันนิยมใช้แบบทดสอบที่ถูกนำไปแปลใช้มากกว่า 124 ภาษาใน 46 ประเทศ ประกอบไปด้วยข้อความ 550 ข้อ

2. แบบทดสอบบุคลิกภาพ CPI (The California Psychological Inventory) ของ Harrison & Gough ที่ร่วมกันสร้างขึ้นในปี 1952 มีลักษณะคล้าย MMPI แต่ใช้วัดบุคลิกภาพอย่างกว้าง ๆ ของคนปกติทั่วไปซึ่งเน้นความเกี่ยวข้องกับระหว่าง ลักษณะการเข้าสังคมกับลักษณะส่วนบุคคล โดยสามารถนำผลการวัดไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งทางจิตวิทยาคลินิก จิตวิทยาโรงเรียน จิตวิทยาอุตสาหกรรม ประกอบด้วยข้อความ 450 ข้อ โดยมีคำถามบางข้อจาก MMPI

3. แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (The Sixteen Personality Factor Questionnaire) ของ Cattell สร้างขึ้นในปี 1972 มีข้อความมากกว่า 100 ข้อ โดยแบ่งบุคลิกภาพเป็น 16 ลักษณะ แบบทดสอบเหมาะสำหรับใช้วัดบุคลิกภาพของนักเรียนและนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายเพื่อจะได้ทราบบุคลิกภาพของตน และสามารถตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อและเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนได้

4. แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้านของ Goldberg (1999) ซึ่งGoldberg เป็นนักจิตวิทยาบุคลิกภาพคนหนึ่งสนใจศึกษา และพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้าน โดยในระยะแรกได้ทำการทดสอบบุคลิกภาพห้าด้าน โดยนำคำคุณศัพท์ที่อธิบายคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์มาจัดกลุ่มเพื่อบรรยายลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ (Goldberg, 1990) และนำมาสร้างเป็น



แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้าน เรียกว่า Unipolar Adjective Markers (Goldberg, 1999) โดยมีข้อคำถาม จำนวน 100 ข้อ

5. แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้านของ Costa & McCrae (1992) การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้านของ Costa & McCrae ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากปี ค.ศ. 1978 จากการสร้างแบบทดสอบประเมินบุคลิกภาพสามด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพห้วนไหว บุคลิกภาพเปิดเผย และบุคลิกภาพเปิดประสบการณ์ ต่อมาในปี 1985 ได้เพิ่มบุคลิกภาพอีกสองด้าน คือ บุคลิกภาพควบคุมตนเอง และบุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และพัฒนาเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้าน ที่เรียกว่า NEO-Personality Inventory (NEO-PI) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบประเมินตนเอง จากมาตรวัดระดับต่าง ๆ 5 ระดับ โดยเริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนข้อคำถาม ทั้งหมด 181 ข้อ

ต่อมาในปี 1992 Costa & McCrae ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้าน NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) โดยเป็นฉบับสั้นที่ปรับปรุงมาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-PI โดยพัฒนามาจากการดึงเอาข้อคำถามซึ่งเป็นด้านบวกสูงสุดและด้านลบสูงสุดจำนวน 12 ข้อ จากแต่ละด้านของแบบทดสอบ NEO-PI ได้ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ (Schmit and Ryan, 1993) และในปี ค.ศ. 1992 ทั้งสองได้นำแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าด้านมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอีกครั้ง เป็นแบบทดสอบ The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ประกอบด้วยข้อคำถาม 240 ข้อ แปลเป็นภาษาต่าง ๆ 6 ภาษา ได้แก่ ภาษาเยอรมัน ภาษาโปรตุเกส ภาษาฮิบรู ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่น เพื่อนำไปศึกษาว่าบุคลิกภาพห้าด้าน (Five Factor Model) เป็นตัวแทนของโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นสากล เมื่อนำไปทดสอบกับบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมต่าง ๆ กัน ซึ่งผลการทดสอบพบว่า โครงสร้างบุคลิกภาพห้าด้าน (Five Factor Model) เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม (Liebert and Langenbach, 1998)

สำหรับแบบสอบถามของ Costa and McCrae (1992) เป็นแบบสอบถามที่มีการสร้างโดยใช้หลักการทางสถิติในการคัดเลือกองค์ประกอบ โดย Costa & McCrae ได้นำแบบสอบถามชุด NEO-PI-R ไปทดสอบได้ค่า Cronbach's Alpha โดยรวม เท่ากับ .90 ในแต่ละด้าน คือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบและ ได้ค่า Cronbach's Alpha ดังนี้ 0.93, 0.90 , 0.94 , 0.88 และ 0.89 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรงของเครื่องมือจากการศึกษา มีการใช้โดยนำไปแปลเป็นภาษาต่าง ๆ หลายภาษา และเมื่อนำไปศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าด้าน (Five Factor Model) สามารถเป็นตัวแทนของโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นสากล เพราะเมื่อนำไปทดสอบกับบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมต่าง ๆ กัน ซึ่งผลการทดสอบพบว่า โครงสร้าง



บุคลิกภาพห้าด้าน (Five Factor Model) เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม (Liebert and Langenbach, 1998) ข้อคำถามแม้จะเป็นประโยชน์ที่ยาวกว่า แต่สามารถตีความและทำความเข้าใจได้ง่าย ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้แบบสอบถามนี้ในการศึกษาวิจัย

### 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในวิชาชีพ

บุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอันมาก ความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลต่างๆ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ดังที่ DuBrin (1994) พบว่าบุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพจากผู้ปฏิบัติงานในอาชีพและองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนบุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในวิชาชีพ (Seibert and Kraimer, 2001) สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล (2539) ในการศึกษาปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ พบว่าบุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต ซึ่งในงานวิชาชีพแต่ละวิชาชีพย่อมมีลักษณะเฉพาะซึ่งไม่เหมือนกัน บุคลิกภาพการแสดงออกของบุคคลในแต่ละด้านย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพการพยาบาล ลักษณะงานเป็นงานที่เน้นการให้บริการทางสังคมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายหลายระดับ ทั้งในวิชาชีพเดียวกัน สหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้รับบริการทางสุขภาพ ที่ส่วนใหญ่เข้ามาใช้บริการเมื่อเกิดความเจ็บป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ต้องสามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ มีความอดทนอดกลั้น และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ (ทัศนา บุญทอง, 2535) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละเรื่องจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจให้แก่ผู้ที่มิปฏิสัมพันธ์ด้วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานบริการ ผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับการไว้วางใจ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จนก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพท้ายที่สุด

## 4. บรรยายกาของค์การ

### 4.1 ความหมายของบรรยากาของค์การ

Grigsby (1991) กล่าวว่า บรรยากาของค์การ หมายถึง กลุ่มของการแสดงถึงความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความเป็นอิสระ การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้และได้รับแรงจูงใจจากผู้บริหาร

Cherrington (1994) ได้ให้ความเห็นของ บรรยากาของค์การไว้ว่าเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality)

บรรยากาศองค์การจึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะคงที่ของแต่ละองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

Snow (2002) กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์การต่อกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งเป็นบรรยากาศของสถานที่ทำงาน รวมถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณเวลา (2540) ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อดัชนีชี้วัดของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจ การรับรู้ของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบริบทแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

#### 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคลากรที่ทำงานในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปด้วยดี ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือในทางตรงข้ามจะเป็นสิ่งยับยั้งความสำเร็จขององค์การได้เช่นกัน (Grigsby, 1991) หากบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การมีความสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงานได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีรวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532) ดังที่ Steers and Porter (1979) ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ Brown and Moberg (1980) ยังสรุปว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิก

ด้วย ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ บรรยากาศขององค์กร

จะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจให้การสนับสนุนทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างและพัฒนางานให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กร

#### 4.3 การประเมินบรรยากาศขององค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพื่อจะได้พัฒนาเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานระดับสูงขึ้น ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและบรรลุประเมินบรรยากาศขององค์กรทำได้ 2 วิธี ดังนี้

1. การสังเกตอย่างใกล้ชิด ซึ่งการประเมินบรรยากาศขององค์กรในลักษณะนี้ นักวิจัยจะต้องมีความรู้สึกไวต่อบรรยากาศขององค์กร มีคุณสมบัติเป็นผู้สังเกตที่ดี และรู้จักรูปแบบของการสื่อสารขององค์กร ในการประเมินบรรยากาศขององค์กรโดยการสังเกตนี้ จะศึกษาได้โดยการเปรียบเทียบจากการตรวจสอบพฤติกรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน หรือโดยศึกษาผลกระทบของสภาพการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเดียว การสังเกตอย่างใกล้ชิดนี้มีข้อจำกัดคือต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้ผู้สังเกตที่มีความไวต่อความรู้สึก และขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมากสองหรือสามองค์กร

2. การรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์กร การประเมินบรรยากาศขององค์กรโดยการรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์กรนั้น เป็นที่นิยมในการประเมินบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากมีความครอบคลุมและเหมาะสมมากกว่าการประเมินโดยการสังเกต

ในการศึกษาบรรยากาศขององค์กรส่วนใหญ่จะใช้เครื่องมือในการประเมินโดยวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประเมินบรรยากาศขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Snow (2002) โดยวัดการรับรู้บรรยากาศขององค์กรจากพยาบาลประจำการผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยรวม

#### 4.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland (1961) หรือเรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ ทฤษฎีเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมี 2 ประการคือ ความต้องการมีความสุข และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมาใช้ชีวิต

เรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ คือความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) และ ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) ซึ่ง Litwin and Stringer ได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาเป็นทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยอธิบายว่าระบบขององค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 ประการดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ (Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างขององค์การ เป็นต้นว่า ความชัดเจนในการแบ่งงาน ข้อจำกัดทางด้านโครงสร้างขององค์การที่มีต่อการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ขององค์การรวมทั้งอุปสรรคที่ทำให้งานล่าช้า

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge & responsibility) เป็นความเข้าใจหรือรับรู้ถึงความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนในองค์การ และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทายของงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออก การควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบและความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth & support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริม แทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความวิตกกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานได้ และช่วยให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีในความร่วมมือมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward & punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ จะช่วยลดความล้มเหลวและความกังวลเกี่ยวกับงาน การให้รางวัลเป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) องค์ประกอบที่ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การซึ่งแต่ละหน่วยงานต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจะนำไปสู่การปลุกเร้าทางด้านการจูงใจด้านความสำเร็จ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standard & expectation) เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับ



ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจะเป็นแรงจูงใจให้เขาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organization identity & group loyalty) องค์กรประกอบนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ ความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานและต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ จะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

8. ความเสี่ยงภัย และความรับผิดชอบความเสี่ยง (Risk & risk taking) องค์กรประกอบนี้เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าในการทำงานมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับปานกลางซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงนั้นชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่มีความท้าทายหรือความเสี่ยงระดับปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานได้

Brown and Moberg (1980) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์กรไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented climate) จะมีลักษณะโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดและใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์กรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและการแข่งขันกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นลักษณะเพื่อความก้าวหน้าในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

2. บรรยากาศแบบเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate) จะเน้นที่กฎระเบียบขององค์กร และความสมเหตุสมผล การแข่งขัน และความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการ องค์กรลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศแบบเน้นการทำงาน (Task-oriented climate) จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญ และไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (People-oriented climate) องค์กรแบบนี้เป็นองค์กรที่สนองต่อความต้องการของบุคคลคำนึงถึงความพึงพอใจ และองค์กรคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

Dubrin (1984) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์กรไว้ 7 มิติ ดังนี้

1. มิติความมีอิสระส่วนบุคคล หมายถึง ระดับความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือการใช้อำนาจอย่างอิสระของพนักงาน



2. มิติโครงสร้าง หมายถึง ระดับที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการทำงานงานที่ ถูกกำหนด ตลอดจนการติดต่อสื่อสารถึงบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งขั้นตอนต่าง ๆ จะ ถูกกำหนดในรูปแบบของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

3. มิติมุ่งรางวัล หมายถึง ระดับของการส่งเสริมการให้รางวัล มุ่งที่ประสิทธิภาพของผลงาน โดยจะพิจารณาจากผู้บริหารในองค์กร องค์กรจะมีส่วนให้พนักงานมีลักษณะมุ่งรางวัลสูง เพื่อ ผลผลิตขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กร

4. มิติของความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ระดับของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน นำไปสู่ความพึงพอใจ การสนับสนุนซึ่ง กันและกันจะเกิดในทุกระดับ คือจากผู้บริหาร สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรรวมทั้งจากตนเอง

5. มิติความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง ระดับการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในองค์กร และระบบการบริหารงานของผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาส พัฒนาและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

6. มิติการรับรู้ต่อความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการรับรู้ถึงความเสี่ยงในการทำงาน โดย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากความ หวาดกลัวต่อความเสี่ยง ที่จะถูกตอบโต้ หรือการถูกลงโทษใด ๆ

7. มิติควบคุม หมายถึง ระดับการควบคุมต่าง ๆ ของพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกใน องค์กร ลักษณะขององค์กรที่เป็นระบบราชการ จะมีการควบคุมมาก จะมีลักษณะขององค์กรที่มี ความเข้มงวด ซึ่งแตกต่างจากลักษณะขององค์กรที่ไม่มีความเข้มงวด คือจะให้สมาชิกในองค์กร ควบคุมตนเอง มีการตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง

นอกจากนี้ Dubrin ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ปัจจัยคือ

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ ในภาวะเศรษฐกิจที่มีความมั่นคงสูง โครงการที่มีความเสี่ยงสูงอาจ ได้รับการยอมรับ หากในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าว

2. รูปแบบของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการบริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจาก แนวทางในการบริหารและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารในระดับรองลงมา เพราะถือเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องขององค์กร

3. นโยบายขององค์กร มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร การสร้างความรู้สึกร ะประทับใจ เช่น องค์กรที่มีนโยบายการใช้บุคคลภายนอกดำรงตำแหน่งระดับสูง จะมีบรรยากาศ การแข่งขันในองค์กรต่ำ

4. ค่านิยมของบุคคลในองค์กร ค่านิยมในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร องค์กรที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการ จะทำให้บรรยากาศอบอุ่น เป็นมิตรมากกว่าองค์กรที่มี ค่านิยมด้านการมุ่งเน้นผลงาน เพราะจะสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกในองค์กรได้มากกว่า

5. โครงสร้างองค์การ องค์การที่มีการกำหนดโครงสร้างไว้อย่างเป็นทางการและให้ความสำคัญกับระเบียบและวิธีปฏิบัติจะทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ขาดความเป็นมิตรและอบอุ่นต่างจากโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ ยึดถือโครงสร้างน้อย จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศขององค์การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์การ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิกในองค์การ หรือการแต่งงานของสมาชิกในองค์การ

Litwin and Burmeister (1992) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศขององค์การของ Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งมิติของบรรยากาศขององค์การออกเป็น 12 มิติ ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (Clarify) หมายถึง องค์การมีเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระชับง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับพันธกิจ

2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (Commitment) หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

4. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการติดต่อสื่อสารและมีการประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Conformity) หมายถึง องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติตามได้ และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Rewards) หมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้นจิตใจโดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

7. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง องค์การได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ให้แต่ละตำแหน่งงาน

8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (Trial and error) หมายถึง องค์การได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์

ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษ ถูกตำหนิ หรือมีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่

Snow (2002) ร่วมกับ Hay Group ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า คือ การรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือคือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรว่าองค์การมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ แนวทาง นโยบาย และการข้อปฏิบัติที่ไม่จำเป็นซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่และลดสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้มีความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

3. มาตรฐาน (Standards) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รู้สึกว่าเป็นความท้าทายแต่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ระบบรางวัล (Rewards) หมายถึง การที่บุคลากรว่า พวกเขาจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และเหมาะสมกับระดับของผลงานที่ปฏิบัติ

5. ความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6. ความยึดมั่นในทีม (Team Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรถึงความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์การ มีความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุปบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ในการศึกษาบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือในการประเมินบรรยากาศองค์การโดยวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ โดยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Snow (2002) เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความ

ชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของสมาชิกในองค์การซึ่งในที่นี้หมายถึงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะด้านความยึดมั่นในทีม ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพ

บรรยากาศองค์การเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อกันในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีผลงานสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนา มีความก้าวหน้าในการงาน จนก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ไม่โยกย้าย ลาออก ปฏิบัติงานในองค์การจนเกิดความสำเร็จทั้งในวิชาชีพต่อตนเองและองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (Settles, et al, 2006) มีความมุ่งมั่น มีพลังสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์การบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคลโดยเฉพาะในงานที่ตนปฏิบัติ ผู้ที่รับรู้ต่อบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีความพึงพอใจและมีความสำเร็จต่อวิชาชีพในองค์การสูง (Schulte, Ostroff, and Kinicki, 2006) ซึ่งมีรายงานการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) บรรยากาศองค์การส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสำเร็จในงานของพนักงานในธนาคารไทยธนาคาร (วรรณทนีย์ สุขวิบูลย์, 2548)

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ในธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ 12 แห่ง จำนวน 581 คน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัวตามลำดับ

ปนัดดา คุรุกิจกำจร (2542) ได้ศึกษาถึงตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 189 คน พบว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย การพัฒนาตนในการทำงาน การมีวิจรรย์ญาณ การติดต่อสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตาม และความเชื่อมั่นในตนเอง

ปาริชาติ รัตนราช (2544) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้ว จำนวน 181 คน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของ



พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิดต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิต สมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ลลนา เลิศพุกภัย (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะคิดต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 1,050 คน พบว่าบุคลิกด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม ส่วนด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านความรับผิดชอบ รวมถึงทักษะคิดต่ออาชีพมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 2 ด้าน ที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรมคือ ด้านการเปิดเผยตนเอง และด้านความรับผิดชอบ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 232 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 43.2

นภดล คำเต็ม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ 15 แห่ง จำนวน 368 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 18.6

พิริยะ เชิดสถิรกุล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสำเร็จในวิชาชีพทันตแพทย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 1,313 คน พบว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในวิชาชีพทันตแพทย์ ในขณะที่การเปิดเผยตนเองด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพทันตแพทย์ ซึ่งบุคลิก 3 แบบที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ โดยรวมของทันตแพทย์กลุ่มเพศหญิงจากมากไปน้อย คือ ด้าน



ความรับผิดชอบ ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเปิดเผยตนเอง สำหรับทันตแพทย์ กลุ่มเพศชายคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์

Cockrum (1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จากบุคคลที่ประสบความสำเร็จ 12 อาชีพ ซึ่งประเมิน 2 หัวข้อคือ การรับรู้จากภายใน และการรับรู้จากภายนอก พบว่าความสำเร็จในอาชีพมีหลายมิติ คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในความสามารถของตนเอง ความสุขในชีวิต การเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก การได้รับรางวัลในรูปแบบเงิน และมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม

Peluchette (1993) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านองค์การต่อความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จาก 2 มหาวิทยาลัยจำนวน 424 คน พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถ การมีคุณค่าในตนเอง ความเครียดในหลายบทบาทงาน การได้รับทรัพยากรที่เหมาะสม และการมีเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Aryee, Chay and Tan (1994) ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเชิงอัตนัยของผู้บริหารในประเทศสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้นในโรงงานเคมี จำนวน 200 คน พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ การเงิน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในวิชาชีพ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ การประเมินคุณค่าของบุคคลกับองค์กร ความสำคัญของบทบาทงานของครอบครัว และการจัดการช่องทางความก้าวหน้าในองค์การ

Judge et al. (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ด้านทุนทางสังคม ด้านการจูงใจและด้านองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,388 คน พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ด้านทุนทางสังคม ด้านการจูงใจและด้านองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย ได้แก่ เงินเดือน และจำนวนการได้เลื่อนขั้น และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

Nabi (1999) ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชี จำนวน 723 คน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การให้ความสำคัญในงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีการบริหารจัดการให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย และแสวงหางานที่มีความสำคัญ เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย และเชิงอัตนัย

Wayne et al. (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารในการทำน่ายความสำเร็จในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 245 คน พบว่า ทุนมนุษย์ได้แก่ จำนวนครั้งของการเข้าร่วมอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพ โดยผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะมีความพึงพอใจในวิชาชีพมากกว่า ส่วนทุนมนุษย์ได้แก่ระดับการศึกษา ระยะเวลาในองค์กร และระยะเวลาในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

O' Shea et al (1999) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพจากอาชีพต่าง ๆ เช่น พยาบาลวิชาชีพ แพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ ทันตแพทย์ นักธุรกิจ คนงาน และเจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่เคาน์เตอร์ประปา ผู้จัดการร้านซ่อมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างอาชีพละ 5-10 คน พบว่าความสำเร็จในวิชาชีพ คือ สนุกกับงาน มีรายได้มากขึ้น สวัสดิการที่ได้รับดี ได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อเพิ่มเติม

Laborde and Lee (2000) ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาลจากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารจำนวน 219 คน พบว่า การได้เลื่อนระดับหรือตำแหน่งเป็นตัววัดความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ได้เลื่อนระดับหรือตำแหน่งบ่อยคือ ความชำนาญในการปฏิบัติงานหลายด้าน

Seibert & Kraimer (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความความสำเร็จในวิชาชีพจากผู้ปฏิบัติงานในอาชีพและองค์กรที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพและองค์กรที่แตกต่างกันที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันตกตอนกลางของอเมริกา จำนวน 496 คน พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนบุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความความสำเร็จในวิชาชีพ

Seibert & Kraimer (2001) ศึกษาโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำต่างแผนกในหน่วยงานรัฐบาลของอเมริกา จำนวน 448 คน พบว่า การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมจากการติดต่อสัมพันธ์บุคคลต่างหน้าที่ และบุคคลในระดับที่สูงกว่า ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพทั้งทางด้านการเงิน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความพึงพอใจในงานโดยผ่านประโยชน์ของเครือข่ายทั้ง 3 คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการอุปถัมภ์ทางวิชาชีพ

Aycan (2004) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของสตรีในการบริหารงานในประเทศตุรกี โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งชาย และหญิงจำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ของผู้บริหารสตรีคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังที่กล่าวมาในข้างต้นพบว่ามีงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้สนใจทำการศึกษาและเลือกนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่ใช้การศึกษาเชิงความสัมพันธ์ (Correlative Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปจำนวน 7 แห่ง จำแนกออกเป็น 3 เหล่าทัพ ได้แก่ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกประกอบด้วยโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดลและโรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศประกอบด้วยโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือประกอบด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าและโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,508 คน (จากการโทรศัพท์สอบถามกองกำลังพลสังกัดกระทรวงกลาโหม)

**กลุ่มตัวอย่าง** เป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 7 แห่ง ตามลำดับ ดังนี้

1. สํารวจจำนวนประชากรทั้งหมดที่ได้ แล้วนำจำนวนประชากรที่ได้ในแต่ละโรงพยาบาลมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของTaro Yamanae (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2547) โดยใช้ค่าคลาดเคลื่อนในการสุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

แทนค่า

$$n = \frac{2,508}{1 + 2,508(0.05)^2} = 346$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ ซึ่งคำนวณได้จำนวน 346 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายหรือความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง อีกร้อยละ 10 รวมกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 393 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลโดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ในกรณีที่คำนวณแล้วได้กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลน้อยกว่า 30 คน ได้ปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 30 คน เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2542) ได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1

$$n_2 = \frac{n \times N_N}{N}$$

เมื่อ	$n_2$	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล
	$n$	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$N_N$	=	จำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล
	$N$	=	จำนวนประชากรทั้งหมด 7 โรงพยาบาล

3. ทำการสุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล ในทุกแผนกที่ให้บริการผู้ป่วยในได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูตินรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกตา หู คอ จมูก แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด และแผนกศัลยกรรมกระดูกและข้อ เป็นต้น โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของโรงพยาบาลแต่ละแผนก โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ขั้นตอนแรกเลือกหอผู้ป่วยแต่ละแผนกโดยการจับฉลาก ขั้นตอนต่อไปประสานหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สุ่มได้ เป็นผู้สุ่มรายชื่อของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยตามความเหมาะสมให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 คน

4. ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุที่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 53.2) สถานภาพสมรสโสดมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 59.2) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 88.4) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5 - 15 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 47.6) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาทมากที่สุด (ร้อยละ 49.5) ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 20.0) ตามตารางที่ 2



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้ (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บ ได้จริง (คน)
<b>โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก</b>			
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	650	90	90
โรงพยาบาลอานันทมหิดล	108	30	30
โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	85	30	30
<b>โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ</b>			
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	720	100	95
โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา	96	30	30
<b>โรงพยาบาลกองทัพในสังกัดกองทัพเรือ</b>			
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	464	64	60
โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	385	49	45
รวม	2,508	393	380

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน (n=380)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	202	53.2
30 – 40 ปี	124	32.6
41 – 50 ปี	47	12.4
50 ปีขึ้นไป	7	1.8
สถานภาพสมรส		
โสด	225	59.2
คู่	142	37.4
หม้าย/หย่า/แยก	13	3.4
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	5	1.3
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	336	88.4
ปริญญาโท	39	10.3
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	124	32.6
5 – 15 ปี	181	47.6
16 – 25 ปี	58	15.3
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	17	4.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	135	35.5
15,000-25,000 บาท	188	49.5
มากกว่า 25,000 บาท	57	15.0

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (380 คน)	ร้อยละ
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
สตินรีเวชกรรม	58	15.3
ศัลยกรรม	72	18.9
อายุรกรรม	76	20.0
กุมารเวชกรรม	52	13.7
จักษุ โสต ศอ นาสิก	22	5.8
วิสัญญีและห้องผ่าตัด	68	17.9
ศัลยกรรมกระดูกและข้อ	32	8.4
อื่นๆ	-	-

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศ องค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพห่วงใยทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยวัลภา สบายยิ่ง(2542) ที่แปลมาจากแบบประเมินบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa & McCrae (1992) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา

2. ศึกษาและนำแบบสอบถามของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่แปลมาจาก แบบประเมินบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa & McCrae (1992) มาใช้ โดยได้ทำหนังสือขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ดังในภาคผนวก จ) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 60 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 34 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบจำนวน 26 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้เคยนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรงมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .71 และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรึกษาคำจำกัดความให้สอดคล้องกับลักษณะคำถาม และเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แบบวัดบุคลิกภาพประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ ด้านละ 12 ข้อดังนี้

- 1) บุคลิกภาพหัวใจไหวทางอารมณ์  
 ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 6, 11, 21, 26, 36, 41, 51, 56  
 ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 1, 16, 31, 46
- 2) บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก  
 ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 2, 7, 12, 17, 22, 32, 37, 47, 52  
 ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 27, 42, 57
- 3) บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์  
 ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 13, 28, 43, 53, 58  
 ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 3, 8, 18, 23, 33, 38, 48
- 4) บุคลิกภาพประนีประนอม  
 ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 4, 19, 34, 49  
 ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 9, 14, 24, 29, 39, 44, 54, 59
- 5) บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ  
 ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 5, 10, 20, 25, 35, 40, 50, 60  
 ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 15, 30, 45, 55

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือเป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
	คะแนน	คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5	1
เป็นจริงมาก	4	2
เป็นจริงปานกลาง	3	3
เป็นจริงน้อย	2	4
เป็นจริงน้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Snow (2002) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดของ Snow (2002) แล้วนำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

2. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และสำนวนภาษา ได้ลักษณะคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ด้านความยืดหยุ่น	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6-10)
ด้านมาตรฐาน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11-15)
ด้านระบบรางวัล	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 16-20)
ด้านความโปร่งใส	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 21-25)
ด้านความยึดมั่นในทีม	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 26-30)

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือเป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5
เป็นจริงมาก	4
เป็นจริงปานกลาง	3



เป็นจริงน้อย	2
เป็นจริงน้อยที่สุด	1

กำหนดเกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Leu, Shaffer and Au (2007) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพตามแนวคิดของ Leu, Shaffer and Au (2007) แล้วนำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

2. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และสำนวนภาษา ได้ลักษณะคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 26 ข้อ ดังนี้

ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน	จำนวน	5	ข้อ	(ข้อ 1-5)
ด้านความพึงพอใจในงาน	จำนวน	4	ข้อ	(ข้อ 6-9)
ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม	จำนวน	4	ข้อ	(ข้อ 10-13)
ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	จำนวน	4	ข้อ	(ข้อ 14-17)
ด้านสถานภาพทางสังคม	จำนวน	4	ข้อ	(ข้อ 18-21)
ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน	จำนวน	5	ข้อ	(ข้อ 22-26)

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือเป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5
เป็นจริงมาก	4

เป็นจริงปานกลาง	3
เป็นจริงน้อย	2
เป็นจริงน้อยที่สุด	1

กำหนดเกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาล 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ 2 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง ขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถามดังนี้

1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

2 หมายถึง ข้อคำถามที่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและทบทวนอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

3 หมายถึง ข้อคำถามที่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและทบทวนเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

4 หมายถึง ข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่มีความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ

ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาตัดข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 1 ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างคำถามหลัก ตลอดจนตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนในประเด็นคำถามออก ส่วนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 2 ผู้วิจัยนำข้อคำถามนั้นมาทบทวนปรับปรุงสาระของคำถามให้มีความสอดคล้องกับคำนิยามตลอดจนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 3 ผู้วิจัยนำข้อคำถามนั้นมาพิจารณาปรับปรุงภาษาเล็กน้อย ส่วนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 4 ผู้วิจัยคงคำถามนั้นโดยไม่มีเปลี่ยนแปลงใดๆ ซึ่งสรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (คงเดิมจำนวน 6 ข้อ)

ไม่มีการแก้ไขข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ค่า CVI = .082

ปรับปรุงถ้อยคำและภาษาเพื่อความชัดเจนของความหมาย 2 ข้อ (ข้อ 1 และข้อ 12) ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อน 1 ข้อ (ข้อ 9) ตัดข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับคำนิยาม 1 ข้อ (ข้อ 13) รวมได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 28 ข้อ ดังนี้

ด้านความยืดหยุ่น	จำนวน 5	ข้อ	(ข้อ 1-5)
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 4	ข้อ	(ข้อ 6-9)
ด้านมาตรฐาน	จำนวน 4	ข้อ	(ข้อ 10-13)
ด้านระบบรางวัล	จำนวน 5	ข้อ	(ข้อ 14-18)
ด้านความโปร่งใส	จำนวน 5	ข้อ	(ข้อ 19-23)
ด้านความยึดมั่นในทีม	จำนวน 5	ข้อ	(ข้อ 24-28)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

ค่า CVI = .085

ปรับปรุงถ้อยคำและภาษาเพื่อความชัดเจนของความหมาย 3 ข้อ (ข้อ 20, 22 และข้อ 25) รวมได้ข้อคำถามคงเดิมจำนวน 26 ข้อ ดังนี้

ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน	จำนวน 5	ข้อ	(ข้อ 1-5)
ด้านความพึงพอใจในงาน	จำนวน 4	ข้อ	(ข้อ 6-9)
ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม	จำนวน 4	ข้อ	(ข้อ 10-13)
ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	จำนวน 4	ข้อ	(ข้อ 14-17)
ด้านสถานภาพทางสังคม	จำนวน 4	ข้อ	(ข้อ 18-21)
ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน	จำนวน 5	ข้อ	(ข้อ 22-26)

นอกจากการหาความตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว สามารถหาค่าความตรงเมื่อนำไปทดลองใช้ โดยดูจากค่า Corrected Item Total Correlation (ในภาคผนวก ฉ) ข้อคำถามใดที่มีค่า Corrected Item Total Correlation .30 ขึ้นไป จัดเป็นคำถามที่ยอมรับได้ว่าเป็นคำถามข้อที่ดี และควรได้รับคัดเลือกมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่จะใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย (Jacobson, 1998 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัรนากร, 2547: 241)

## 2. การหาความเที่ยงเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 30 คน (วันที่ 10 -21 ธันวาคม 2550) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficiency) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social science) ได้ค่าความเที่ยงของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ บรรยากาศ องค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เท่ากับ.66, .89 และ.90 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ  
ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n=380)
<b>บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ</b>	.66	.69
ด้านบุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์	.77	.79
ด้านบุคลิกภาพเปิดเผย	.79	.81
ด้านบุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์	.83	.82
ด้านบุคลิกภาพประนีประนอม	.75	.79
ด้านบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	.76	.77
<b>บรรยากาศองค์การ</b>	.89	.92
ด้านความยืดหยุ่น	.88	.92
ด้านมาตรฐาน	.75	.83
ด้านความรับผิดชอบ	.80	.82
ด้านระบบรางวัล	.92	.91
ด้านความโปร่งใส	.89	.89
ด้านความยึดมั่นในทีม	.67	.74
<b>ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล</b>	.90	.93
ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน	.85	.87
ด้านความพึงพอใจในงาน	.84	.89
ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม	.78	.80
ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	.89	.86
ด้านสถานภาพทางสังคม	.79	.78
ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน	.85	.84



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 แห่งเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ส่งหนังสือขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขป พร้อมเครื่องมือวิจัยถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในส่วน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ คือ โรงพยาบาล สมเด็จพระ ปิ่นเกล้าและโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ต้องเสนอแบบเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ของกรมแพทยทหารบกและของกรมแพทยทหารเรือก่อนการพิจารณาอนุมัติให้ เก็บรวบรวมข้อมูล (หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อยู่ในภาคผนวก ค)

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเอง ทุกโรงพยาบาล โดยได้แนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งขอรายชื่อพยาบาล ประจำการระดับปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด รายชื่อหอผู้ป่วย และชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ส่วน โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลจันทบุรุษ และ โรงพยาบาลสมเด็จพระ นางเจ้าสิริกิติ์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลใน การแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งเขียนคำชี้แจงในการแจกแบบสอบถามให้แก่ ผู้รับผิดชอบ โดยได้จัดเป็นแผนก และเขียนหมายเลขแบบสอบถามและชื่อหอผู้ป่วยที่สุ่มได้ไว้ที่ มุมซอง เพื่อสะดวกในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดภายใน แบบสอบถามถึงวัตถุประสงค์การทำวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อแล้วปิดผนึกและบรรจุลงในซองเปล่าที่จัดเตรียมไว้ก่อนส่งกลับคืน ฝ่ายการพยาบาล โดยได้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้รับผิดชอบล่วงหน้าแล้ว

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยส่ง แบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนโรงพยาบาลที่ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยขอความร่วมมือ จากฝ่ายการพยาบาลในการส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออก ค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม – 29 กุมภาพันธ์ 2551 รวม

ระยะเวลา 44 วัน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 385 ฉบับ จากจำนวน 393 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.96 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ได้แก่ ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกหน้า และลงข้อมูลส่วนบุคคลไม่ครบทุกข้อ มีจำนวน 5 ฉบับสรุปแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 380 ฉบับจากจำนวน 393 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.69

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
2. ชี้แจงการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้ทราบ และขอความร่วมมือดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมตอบแบบสอบถามเท่านั้น
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และจะทำลายแบบสอบถามเมื่อสิ้นสุดการทำวิจัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม เสนอรายงานการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percent)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้องศัลยกรรม และบรรยากาศของศัลยกรรม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องศัลยกรรม บรรยากาศของศัลยกรรม กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยสถิติทดสอบค่าที (t-test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า  $r$  (วิเชียร เกตุสิงห์, 2545: 90) โดยใช้ เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่า $r$	ระดับความสัมพันธ์
0.00 - $\pm$ 0.20	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
$\pm$ 0.21 - $\pm$ 0.40	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
$\pm$ 0.41 - $\pm$ 0.60	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$\pm$ 0.61 - $\pm$ 0.80	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
$> \pm$ 0.80	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม

5. ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

5.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์

5.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)

5.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test statistic)

5.4 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

5.5 สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ  
บรรยาकाสององค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในวิชาชีพการ  
พยาบาล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยาकाสององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยาका  
สององค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพ  
การพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล  
บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 วิเคราะห์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของ  
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายด้าน

ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	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

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า  
ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมา คือ ด้าน  
การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม และด้านความพึง  
พอใจในงาน ( $\bar{X} = 3.63, 3.57, 3.48$  และ  $3.47$  ตามลำดับ) ส่วนด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ )



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการรับรู้ความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานในทุกระดับ	4.08	.72	สูง
ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.87	.68	สูง
สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัวดีตามเวลาที่กำหนด	3.83	.71	สูง
มีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานของหน่วยบรรลุผลสำเร็จ	3.79	.76	สูง
ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.45	.86	ปานกลาง
รวม	3.80	.58	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการรับรู้ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานในทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.08$ ) รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.87$ ) ส่วนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.45$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ผู้รับบริการยอมรับความสามารถและไว้วางใจในการให้บริการ	3.81	.58	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถ	3.62	.68	สูง
ผลงานที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น	3.57	.65	สูง
เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.53	.63	สูง
รวม	3.63	.54	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าผู้รับบริการยอมรับความสามารถและไว้วางใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.81$ ) และอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถ ( $\bar{X} = 3.62$ ) ส่วนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.53$ ) และอยู่ในระดับสูง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านสถานภาพทางสังคมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสถานภาพทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
วิชาชีพพยาบาลมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับเท่าเทียมเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น	3.83	1.02	สูง
งานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม	3.81	.80	สูง
ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.33	.94	ปานกลาง
มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.32	.94	ปานกลาง
รวม	3.57	.71	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า วิชาชีพพยาบาลมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับเท่าเทียมเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.83$ ) และอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) ส่วนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.32$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้าน  
 ความมีชื่อเสียงทางสังคมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม  
 จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เป็นผู้ที่ทุกคนในหน่วยงานรู้จักเป็นอย่างดี	3.88	.74	สูง
มีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่	3.79	.76	สูง
เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในกลุ่มผู้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลด้วยกัน	3.15	.85	ปานกลาง
เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.09	.85	ปานกลาง
รวม	3.48	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
 กระทรวงกลาโหมด้านความมีชื่อเสียงทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ  
 พบว่า เป็นผู้ที่ทุกคนในหน่วยงานรู้จักเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) และอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ  
 มีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในสาขาวิชาชีพที่  
 ปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.09$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	3.59	.75	สูง
มีความสุขกับการได้ทำงานในหน่วยงาน	3.52	.86	สูง
สนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวัน	3.48	.84	ปานกลาง
มีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.31	.90	ปานกลาง
รวม	3.47	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ มีความสุขกับการได้ทำงานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนมีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.31$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงินของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คำตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน	3.28	1.02	ปานกลาง
รายได้จากการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวแต่ละเดือน	2.77	1.02	ปานกลาง
ได้รับคำตอบแทนพิเศษสอดคล้องกับความพยายามและความสามารถ	2.68	1.01	ปานกลาง
ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	2.66	1.05	ปานกลาง
มีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	2.54	1.05	ปานกลาง
รวม	2.78	.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยคำตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมา คือ รายได้จากการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวแต่ละเดือน ( $\bar{X} = 2.77$ ) ส่วนมีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.54$ )

## 1.2 วิเคราะห์บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
บุคลิกภาพประนีประนอม	3.66	.41
บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	3.65	.42
บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก	3.49	.39
บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์	3.18	.34
บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์	2.66	.47

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมาคือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.65, 3.49,$  และ 3.18 ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.66$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพประนีประนอมของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจําแนกเป็นรายชื่อ

บุคลิกภาพประนีประนอม	$\bar{x}$	SD
คำถามทางบวก		
ให้เกียรติกับทุกคน	4.30	.68
ชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน	4.24	.66
คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	4.02	.74
คนที่รู้จักชอบท่าน	3.59	.66
คำถามทางลบ		
เยาะเย้ยและสงสัยในเจตนาของผู้อื่น	4.06	.83
เป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่	3.83	.85
คิดเกี่ยวกับผลได้ผลเสีย	3.60	.90
เชื่อว่าคนเอาเปรียบถ้าเปิดโอกาสให้	3.34	.99
ชอบโต้แย้งกับคนในครอบครัวและผู้ร่วมงาน	3.34	.90
ไม่ชอบใครจะแสดงให้คนอื่นรู้	3.31	.94
จัดการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการ	3.27	.87
เป็นคนหัวแข็งและมีทัศนคติที่มั่นคง	3.05	.94

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลิกภาพประนีประนอมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.05 – 4.30 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุดคือ ให้เกียรติกับทุกคน ( $\bar{x}$  = 4.30) รองลงมาคือ ชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ( $\bar{x}$  =  
4.24) ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นคนหัวแข็งและมีทัศนคติที่มั่นคง ( $\bar{x}$  = 2.52)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจําแนกเป็นรายชื่อ

บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	$\bar{x}$	SD
คำถามทางบวก		
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ	4.35	.60
มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นขั้นเป็นตอน	4.19	.70
ทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.84	.71
จัดเก็บของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อย	3.73	.82
กำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้เสร็จตามเวลา	3.63	.67
มีผลงาน และทำงานให้เสร็จเสมอ	3.62	.67
มุ่งสู่ความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ	3.41	.81
วางแผนและยึดมั่นปฏิบัติตาม	3.34	.92
คำถามทางลบ		
ไม่สามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้	3.98	.91
ไม่ใช่คนที่น่าพึ่งพาหรือไว้ใจได้	3.83	.91
เสียเวลานานกว่าจะเริ่มงานได้	3.42	.91
ไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน	2.89	.96

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.89 – 4.35 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ ( $\bar{x}$  = 4.35) รองลงมาคือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นขั้นเป็นตอน ( $\bar{x}$  = 4.19) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน ( $\bar{x}$  = 2.89)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก ของ  
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก	$\bar{x}$	SD
คำถามทางบวก		
หัวเราะได้ง่าย	3.95	.80
เป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส	3.93	.75
ชอบพูดคุยกับคนทั่วไป	3.76	.81
ชอบอยู่ในที่มีกิจกรรมทำ	3.68	.75
มีความสุขและไม่เคร่งเครียด	3.53	.73
เป็นคนที่กระตือรือร้น	3.48	.71
ชอบมีคนอยู่รอบข้าง	3.46	.87
ชีวิตเต็มไปด้วยกิจกรรม	3.38	.82
ชอบแสดงออก	2.96	.84
คำถามทางลบ		
เป็นคนที่มีมองโลกในแง่ไม่ดี	3.91	.98
ชอบทำงานตามลำพัง	3.31	.91
ชอบดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเองมากกว่านำผู้อื่น	2.54	.85

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.54 – 3.95 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวเราะได้ง่าย ( $\bar{x} = 3.95$ ) รองลงมาคือ เป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส ( $\bar{x}$   
= 3.93) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ชอบดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเองมากกว่านำผู้อื่น ( $\bar{x} =$   
2.54)



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ของ  
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจําแนกเป็นรายชื่อ

บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์	$\bar{X}$	SD
คำถามทางบวก		
อยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา	3.83	.74
ชอบงานศิลปะและธรรมชาติ	3.82	.94
ชอบลองอาหารใหม่ๆ	3.49	1.09
สนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม	3.07	.82
ซาบซึ้งในบทกวี	2.86	.99
คำถามทางลบ		
ไม่สังเกตอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจาก สถานการณ์ต่างๆ	3.52	.80
สนใจเรื่องธรรมชาติของจักรวาลและมนุษย์น้อย	3.44	.97
บทกวีไม่มีอิทธิพลต่อตน	3.17	.97
การให้ผู้เรียนฟังการพูดที่มีข้อโต้แย้งจะทำให้เกิดความ สับสนและเข้าใจผิดได้	3.09	.95
ควรจะรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสินใจเรื่อง ศีลธรรมโดยไม่มีข้อโต้แย้ง	2.91	.87
ไม่ชอบการเพื่อฝัน	2.53	.95
พบวิธีที่จะทำบางอย่างจะยึดวิธีนั้นตลอดไป	2.52	.75

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.52 – 3.83 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ ชอบ  
งานศิลปะและธรรมชาติ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พบวิธีที่จะทำบางอย่างจะยึดวิธีนั้น  
ตลอดไป ( $\bar{X} = 2.52$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ของ  
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจําแนกเป็นรายข้อ

บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์	$\bar{X}$	SD
คำถามทางบวก		
ตื่นเครียดและตื่นตื่นง่าย	2.90	.85
โกรธกับการที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน	2.79	.84
ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น	2.76	.88
ท้อแท้และอยากยอมแพ้	2.74	.90
ตัวเองจะแยกออกเป็นเสี้ยวๆเมื่อตกอยู่ในภาวะเครียด	2.42	.98
ตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น	2.22	.99
อยากหลบหน้าผู้คน	2.09	1.00
รู้สึกไร้คุณค่า	1.89	1.01
คำถามทางลบ		
ไม่เคยกลัวหรือตื่นตื่น	3.47	.86
ไม่วิตกกังวล	3.00	.87
ไม่รู้สึกเศร้าโศกหรือซึมเศร้า	2.99	.99
ควบคุมอารมณ์ได้	2.46	.70

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.89 – 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่เคยกลัวหรือตื่นตื่น ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมาคือ ไม่วิตกกังวล ( $\bar{X} = 3.00$ )  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกไร้คุณค่า ( $\bar{X} = 1.89$ )

### 1.3 วิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของพยาบาล  
ประจำการจำแนกเป็นรายด้าน

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

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความ  
ยืดหยุ่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านความโปร่งใส และด้านความยึดมั่นในทีมอยู่ใน  
ระดับสูง โดยด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส และ  
ด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 3.75$  และ  $3.64$  ตามลำดับ) ส่วนด้านระบบรางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านมาตรฐาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างชัดเจน	3.98	.75	สูง
หน่วยงานมีการกำหนดผลลัพธ์/ตัวชี้วัดผลงานอยู่ในระดับสูง	3.78	.75	สูง
บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมและต้องการปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงานของตนและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	3.77	.74	สูง
หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.75	.74	สูง
รวม	3.79	.54	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหมด้านมาตรฐานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ละ  
รายชื่อนี้ในด้านมาตรฐานนี้ไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมาก และทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยหน่วยงานมีการ  
กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา คือ  
หน่วยงานมีการกำหนดผลลัพธ์/ตัวชี้วัดผลงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78$ ) ส่วนหน่วยงานมีการพัฒนาระบบ  
การปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.75$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านความโปร่งใสของ  
 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความโปร่งใส	$\bar{X}$	SD	ระดับ
หน่วยงานกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน	3.96	.77	สูง
หน่วยงานมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	3.83	.77	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมรับรู้ความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	.81	สูง
ผู้บังคับบัญชาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารหน่วยงาน	3.66	.86	สูง
หน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่น เพราะมีระบบการจัดการและการวางแผนงานที่ดี	3.55	.77	สูง
รวม	3.75	.65	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยหน่วยงานกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.96$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X} = 3.83$ ) ส่วนผู้บังคับบัญชาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.45$ )



ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่นของ  
 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจําแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
หน่วยงานมีการรับฟังเหตุผล ก่อนการพิจารณาลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.76	.85	สูง
หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.74	.80	สูง
เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานยุ่งยากมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.64	.82	สูง
กฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆในหน่วยงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	3.59	.83	สูง
หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน	3.45	.90	ปานกลาง
รวม	3.64	.64	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า หน่วยงานมีการรับฟังเหตุผล ก่อนการพิจารณาลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ( $\bar{X} = 3.76$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ส่วนหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.45$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านความความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	.73	สูง
หน่วยงานมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.75	.83	สูง
บุคลากรในหน่วยงานทุกคนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.72	.80	สูง
บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้โดยไม่มีการตรวจสอบซ้ำ	3.17	.95	ปานกลาง
รวม	3.61	.61	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับสูง โดยมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ส่วนบุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้โดยไม่มีการตรวจสอบซ้ำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นในทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความยึดมั่นในทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.80	.71	สูง
รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.65	.80	สูง
หน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน	3.62	.90	สูง
ไม่คิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาล	3.48	1.26	ปานกลาง
มีความรู้สึกรู้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	3.41	.82	ปานกลาง
รวม	3.59	.52	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านความยึดมั่นในทีมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ส่วนมีความรู้สึกรู้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.41$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านระบบรางวัลของ  
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านระบบรางวัล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
หน่วยงานให้การยกย่องและเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรให้รับทราบอย่างทั่วถึง	3.57	.94	สูง
หน่วยงานนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาตัดสินการให้รางวัลบุคลากร	3.47	.93	ปานกลาง
หน่วยงานใช้วิธีจูงใจในการทำงานทางบวกโดยการให้รางวัล และให้กำลังใจมากกว่าการกล่าวตำหนิ หรือวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ	3.35	.99	ปานกลาง
หน่วยงานมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ	3.35	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิดโดยยึดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น	3.15	.86	ปานกลาง
รวม	3.37	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านระบบรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานให้การยกย่องและเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรให้รับทราบอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.57$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ หน่วยงานนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาตัดสินการให้รางวัลบุคลากร ( $\bar{X} = 3.47$ ) ส่วนหน่วยงานตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิดโดยยึดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.15$ )

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

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

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .606$ ) กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รองลงมาคือ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .445$ ) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงต่ำมาก คือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ ( $r = .382, .327, .056$ ) ส่วนบุคลิกภาพวันไหว้ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ( $r = -.310$ )



ตอนที่ 3 สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 25 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพ  
เปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม  
บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบรรยากาศองค์การ กับตัวแปรเกณฑ์ ความสำเร็จในวิชาชีพ  
การพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
ตัวแปรเกณฑ์							
Y ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล	-						
ตัวแปรพยากรณ์							
X <sub>1</sub> บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์	-.310 **	-					
X <sub>2</sub> บุคลิกภาพเปิดเผยชอบ การแสดงออก	.445 **	-.421 **	-				
X <sub>3</sub> บุคลิกภาพเปิดกว้าง ต่อประสบการณ์	.056	-.178 **	.175 **	-			
X <sub>4</sub> บุคลิกภาพประนีประนอม	.327 **	-.512 **	.300 **	.120 *	-		
X <sub>5</sub> บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	.382 **	-.492 **	.401 **	.171 **	.351 **	-	
X <sub>6</sub> บรรยากาศองค์การ	.606 **	-.174	.308	.039	.264	.322	-

\* p < .01; two-tailed

\*\* p < .05; two-tailed

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ พบว่าทั้งหมดมีค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำมาก โดยมีค่าอยู่  
ระหว่าง .120 - .512 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $r = .65$  ขึ้นไป จึงจะถือว่าเกิดปัญหาสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น (Burn &  
Grove, 1997:487 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547: 461)

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยวิธี Stepwise (n= 380)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	Adjust $R^2$	$R^2$ change	F	P -value
1 บรรยากาศองค์กร	.606	.368	.366	.368	219.822	.000
2 บรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพเปิดเผยขอรับการแสดงออก	.664	.441	.438	.074	49.76	.000
3 บรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพเปิดเผยขอรับการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ	.674	.454	.450	.013	8.702	.000
4 บรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพเปิดเผยขอรับการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ บุคลิกภาพประนีประนอม	.680	.462	.456	.008	5.379	.000

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า

ขั้นที่ 1 เมื่อนำบรรยากาศองค์กรซึ่งมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมาวิเคราะห์ พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 36.8 ( $R^2 = .368$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ บุคลิกภาพเปิดเผยขอรับการแสดงออก พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มเป็น .441 ( $R^2 = .441$ ) ซึ่งหมายความว่า บรรยากาศองค์กรและบุคลิกภาพเปิดเผยขอรับการแสดงออก สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลได้ร้อยละ 44.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลิกภาพเปิดเผยขอรับการแสดงออก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.4 ( $R^2$  change = .074)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มเป็น .454 ( $R^2 = .454$ ) ซึ่งหมายความว่า บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก และบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลได้ร้อยละ 45.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3 ( $R^2 \text{ change} = .013$ )

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ บุคลิกภาพประนีประนอม พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มเป็น .462 ( $R^2 = .462$ ) ซึ่งหมายความว่า บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลได้ร้อยละ 46.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลิกภาพประนีประนอม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.0 ( $R^2 \text{ change} = .008$ )

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SEb) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เมื่อใช้วิธี Stepwise Method (n= 380)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	P-value
บรรยากาศองค์กร	.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                      R <sup>2</sup> = .462                      Adjust R <sup>2</sup> = .456                      F = 5.379					

จากตารางที่ 27 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธี Stepwise พบว่า กลุ่มของตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .680 และกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 46.2 (R<sup>2</sup> = .462) โดยบรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมากที่สุด (Beta = .478) รองลงมาคือ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม (Beta = .228, .103, .096 ตามลำดับ)

จากตารางสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้  
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \hat{Y} & \text{ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล} \\ & = -.335 + .510X_{\text{บรรยากาสองคํการ}} + .295X_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} \\ & \quad + .126X_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .120X_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} Z & \text{ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล} \\ & = .478 Z_{\text{บรรยากาสองคํการ}} + .228 Z_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} \\ & \quad + .103 Z_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .096 Z_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}} \end{aligned}$$

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประชากร คือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีจำนวนเดิมมากกว่า 200 เดิมขึ้นไปมีจำนวน 7 แห่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,508 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จำนวน 393 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 120 ข้อ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 6 ข้อ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 60 ข้อ ซึ่งนำแบบสอบถามบุคลิกภาพของวัตลา สบายอิง (2542) ที่แปลมาจากแบบประเมินบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ McCrae & Costa (1992) มาใช้ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ 28 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Snow (2002) และแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Leu, Shaffer and Au (2007) 26 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และตรวจหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .66, .89 และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งและรับกลับแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 393 ชุด ได้รับตอบกลับและมีความสมบูรณ์ จำนวน 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.69 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise) รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า

1.1 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ )

1.2 บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพประณีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมาคือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ส่วนบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.66$ )

1.3 บรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า

2.1 บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.310$ )

2.2 บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .445$ )

2.3 บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .056$ )

2.4 บุคลิกภาพประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .327$ )

2.5 บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .382$ )

3. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .606$ )

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.2 ( $R^2 = .462$ )

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \hat{Y} & \text{ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล} \\ & = -.335 + .510X_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .295X_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} \\ & \quad + .126X_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .120X_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} Z & \text{ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล} \\ & = .478 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .228 Z_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} \\ & \quad + .103 Z_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .096 Z_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}} \end{aligned}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า

1.1 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.44$ ) (ตารางที่4) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ระบุว่า ตนเองมีความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่าการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง แต่มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรารัตน์ จินกุล (2547) ที่พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจุบันองค์กรทุกแห่งมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ซึ่งระบบบริการสาธารณสุขก็เช่นเดียวกัน มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ มีแนวทางการรักษาโรคที่สลับซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ทำให้โลกติดต่อกันอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้บุคคลต้องมีการพัฒนา เพื่อให้องค์กรยืนหยัดอยู่ในเวทีแห่งการแข่งขันและอยู่รอดในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (รัชนิ ศุภจินทรรัตน์, 2546) โรงพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลโดยการมุ่งพัฒนาทั้งระบบทั้งทางด้านโครงสร้าง วัสดุอุปกรณ์ ด้านวิชาการ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้วยเหตุนี้พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดของโรงพยาบาล จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ต้องมีความรู้หลากหลายทันต่อความก้าวหน้าทางการแพทย์ การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีทางสุขภาพแล้ว ยังต้องเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งต้องมีการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่หลากหลาย มีการทำงานร่วมกับ สหสาขาวิชาชีพ มีบทบาททั้งด้านบริการ ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านภารกิจพิเศษในบทบาทพยาบาลทหาร ทำให้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พยาบาลประจำการมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น (ทัศนยา บุญทอง, 2542) ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นภาระงานที่หนัก ในขณะที่อัตราค่าจ้างยังคงเดิม และได้รับค่าตอบแทนน้อย (มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ, 2546) อีกทั้งลักษณะงานเป็นงานที่มีความเครียดสูง (Judkin and Ingram, 2002) จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.78$ ) (ตารางที่10) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อรายการทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ( $\bar{x} = 3.28$ ) ส่วนข้อรายการที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 2.54$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รู้สึกว่า ค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการทั้งหมด การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน แต่รู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มองว่า งานพยาบาลเป็นงานที่หนัก มีความรับผิดชอบสูง มีความเสี่ยงต่อการสัมผัสโรคต่างๆ ได้ง่ายกว่าวิชาชีพอื่นๆ เพราะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องดูแลใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด (พรทิพย์ โกศลวัฒน์, 2541) อีกทั้งเวลาในการทำงานไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทั่วไป ซึ่งต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง ประกอบกับต้องมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล งานภารกิจพิเศษอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรง เมื่อเปรียบเทียบระดับเงินเดือนของนายทหารวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลมีชั้นยศเท่ากันระดับเงินเดือนเท่ากัน แต่พยาบาลประจำการกลับมีภาระงานที่มากกว่าส่งผลให้พยาบาลประจำการคาดหวังว่า ควรได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.1.2 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.47$ ) (ตารางที่ 9) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ ปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 3.59$ ) ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.31$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน แต่ก็ยังไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานด้านปฏิบัติการพยาบาลมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน คือ เพื่อให้ผู้ป่วยที่ตนเองดูแลอยู่หายหรือทุเลาอาการของโรค แต่ลักษณะงานที่ทำรวมทั้งความคาดหวังจากสังคมถึงคุณภาพการให้บริการที่จะต้องได้รับจากพยาบาลค่อนข้างสูง ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความเครียด และอาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ ดัง Greenhouse (2002) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกความสำเร็จในงานของบุคคลที่สามารถรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสร้างโอกาสของตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

1.1.3 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านความมีชื่อเสียงทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.48$ ) (ตารางที่ 8) เมื่อพิจารณารายข้อ



พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ เป็นผู้ที่ทุกคนในหน่วยงานรู้จักเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.88$ ) ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในสหสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.09$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า การเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จในวิชาชีพ (Gardner, 1992) จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ปฏิบัติงานด้วยเป็นอย่างดี แต่ในทางตรงข้ามกลับรู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยเป็นที่รู้จักจากสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานพยาบาลเป็นต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลประจำการต้องขึ้นปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนเวรเวียนเช่นนี้ตลอด ทำให้เกิดความผูกพันใกล้ชิดกันเป็นอย่างดี สำหรับสหสาขาวิชาชีพเช่น แพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ เป็นบุคลากรที่พยาบาลประจำการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเป็นครั้งคราว ไม่ได้อยู่ประจำในหน่วยงานตลอดเวลาเหมือนพยาบาล ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงจากบุคลากรทางวิชาชีพอื่น การรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านความมีชื่อเสียงทางสังคมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.4 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.63$ ) (ตารางที่ 6) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับบริการยอมรับความสามารถและไว้วางใจในการให้บริการ ( $\bar{x} = 3.81$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถ ( $\bar{x} = 3.62$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่ยอมรับความสามารถและความไว้วางใจจากผู้รับบริการและผู้บังคับบัญชา การต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม เป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญ นอกเหนือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ตามลำพัง การทำให้กลุ่มคนที่พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยยอมรับนับถือในความสามารถ ช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น จนเกิดความสำเร็จในวิชาชีพแห่งตน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Curt (2005) ที่พบว่า บุคคลจะรับรู้ว่าคุณมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง เมื่อเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.1.5 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านสถานภาพทางสังคม พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.57$ ) (ตารางที่ 7) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ วิชาชีพพยาบาลมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับเท่าเทียมเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ( $\bar{x} = 3.83$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการรู้สึกว่างานพยาบาลเป็นงานที่มี

เกียรติ มีศักดิ์ศรีเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น สอดคล้องกับพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) ที่กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยให้การยอมรับงานพยาบาลเป็นวิชาชีพ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2466 วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพเชิงบริการ มีเอกลักษณ์และมีความเฉพาะในวิชาชีพที่มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้ป่วย ฉะนั้นแม้ว่างานปฏิบัติการพยาบาลจะเป็นงานที่หนัก แต่พยาบาลประจำการยังมีความภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพตน สอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ รัตนราช (2544) ที่พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลเป็นตัวแปรหนึ่งของความสำเร็จ ในอาชีพของพยาบาล

1.1.6 ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) (ตารางที่ 5) สอดคล้องกับการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลด้านการรับรู้ความสำเร็จในงานของ พัทธภรณ์ จินกุล (2547) ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ร่วมงานในทุกระดับ ( $\bar{X} = 4.08$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของเปรมฤดี ปองมงคล (2546) ใน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ พบว่าการรับรู้ความสำเร็จด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ใน ระดับสูง สามารถกล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน เนื่องจาก พยาบาลประจำการสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ได้รับการร่วมมือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานในทุก ระดับ เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้มีความขัดแย้งและความเบื่อน่ายน้อย (วิไล พัวรักษา, 2544) การทำงานจึงมีความราบรื่น ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงให้เห็นว่าพยาบาล ประจำการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองไม่ค่อยมีความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม เป็นโรงพยาบาลรัฐบาลที่เป็นองค์การขนาดใหญ่ และพยาบาลประจำการเป็น บุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) จึงมีข้อจำกัดในการ พิจารณาความก้าวหน้าในการปรับเลื่อนตำแหน่ง ถึงแม้ว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม เห็นว่าตนได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถแล้ว แต่การพิจารณาไม่ เป็นไปตามคาดหวัง

1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 (ตารางที่ 11) เมื่อพิจารณามูลค่าภาพแต่ ละองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมาคือ บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ส่วนบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพห้วนไหวทาง อารมณ์ ( $\bar{X} = 2.66$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณฤดี เขาว์ศรีกุล (2544) ในพยาบาลห้อง

ผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ ที่พบว่าบุคลิกภาพประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้เกียรติกับทุกคน ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมาคือ ชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นคนหัวแข็งและมีทัศนคติที่มั่นคง ( $\bar{X} = 2.52$ ) สามารถกล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ปฏิบัติงานวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งลักษณะงานพยาบาลต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายหลายระดับ ทั้งในวิชาชีพเดียวกันและกับสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้รับบริการทางสุขภาพที่มีความแตกต่างกัน หลากหลาย ทำให้ต้องพบปะกับพฤติกรรมและอารมณ์หลายรูปแบบ เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ป่วยและญาติ บุคลากรสหสาขาวิชาชีพกับญาติ/ผู้ป่วย พยาบาลประจำการจึงเป็นผู้ที่มีความประนีประนอม สามารถติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และความร่วมมือของผู้ที่พยาบาลประจำการมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จึงต้องให้เกียรติกับทุกคน ชอบการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันเพื่อความสำเร็จ ดังที่ Robbin (2001) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพประนีประนอมเป็นบุคลิกภาพที่มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ยอมตามหรือคล้อยตามผู้อื่น มีความขัดแย้งในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อย หลีกเลี่ยงการเป็นศัตรูกับบุคคลอื่น

1.3 บรรยายการสองคัดการ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ ) (ตารางที่ 17) แสดงให้เห็นว่าพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ว่าการสองคัดการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านความโปร่งใส และด้านความยึดมั่นในทีมอยู่ในระดับสูง โดยด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส ( $\bar{X} = 3.75$ ) ส่วนด้านระบบรางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาและสิ่งแวดล้อม มีการแข่งขันสูง ผู้รับบริการทางด้านระบบสาธารณสุขในยุคนี้มีความรู้มากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลทางสุขภาพได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว รู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น จึงมีความต้องการและคาดหวังในคุณภาพการบริการที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อรองรับความต้องการดังกล่าว และปัจจุบันยังมีระบบตรวจสอบคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมถึงแม้ว่าจะเป็นโรงพยาบาลรัฐบาล จึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการ บรรยายการสองคัดการด้านมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพราะระบบโครงสร้างของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีรูปแบบการกำหนดมาจากหน่วยงานราชการเดียวกันคือ กรมแพทย์ทหาร การจัดระบบงานและสายงานบังคับบัญชา การบริหารงาน การปฏิบัติงานจึงดำเนินภายใต้เป้าหมายและนโยบายเดียวกัน มีความ

ชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดีจะเอื้อให้เกิดความชัดเจน และเป็นแนวทางในการทำงานลดความขัดแย้งและความสับสนในระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชนิษฐา กุลกษญา(2539) ในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมาตรฐานขององค์การอยู่ในระดับสูง

ส่วนบรรยากาศองค์การด้านระบบรางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นโรงพยาบาลรัฐบาล ระบบการให้รางวัลโดยทั่วไปมี 2 ประเภท ได้แก่รางวัลที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง ชำนาญ และรางวัลที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับด้านจิตใจ เช่น การได้รับยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน หรือการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การให้รางวัลในทางรูปธรรมแม้ว่าจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจนแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานในการพิจารณาและให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด แต่จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านระบบรางวัล ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ารางวัลเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ในพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พบว่าบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพมีสติรู้คิดชอบกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษา พบว่า

2.1 บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.310$ ) (ตารางที่ 24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ผกผันกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับการศึกษาของ Seibert and Kraimer (2001) ที่ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพจากผู้ปฏิบัติงานในอาชีพและองค์การที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในวิชาชีพ เนื่องจากลักษณะวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นความตายของบุคคล อีกทั้งยังต้องร่วมมือกับแพทย์ในการรักษาพยาบาล การดูแลความสุขสบาย การส่งเสริมสุขภาพ การให้คำแนะนำกับผู้ป่วยและญาติ ซึ่งแต่ละคนมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้พยาบาลประจำการต้องมี



ความอดทน ขอมรับและเข้าใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มีความอ่อนไหวง่าย (Laborde and Lee, 2000) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) ซึ่งพบว่าความมั่นคงทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพด้านหนึ่งของความเป็นพยาบาล

2.2 บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .445$ ) (ตารางที่ 24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลิกภาพเปิดเผยเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่มีระดับความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพได้ง่ายชอบการเข้าสังคม พบปะสังสรรค์ กล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Robbins, 2001) มีความชัดเจนในการทำนายพฤติกรรมทางสังคม ว่าบุคลิกภาพในด้านนี้จะทำนายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น และมีความคุ้นเคยในการแสดงออกซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ (พัชรพร แจ่มแจ้ง, 2546) นอกจากนี้แล้ว บุคลิกภาพในด้านนี้ยังมีลักษณะชอบการทำกิจกรรม มีความว่องไว ตื่นตัว ชอบแสวงหาความตื่นเต้น สามารถมีเพื่อนได้เร็ว มีความสนใจในการเจรจากับผู้อื่น (วัลภา สบายยิ่ง, 2542) สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรวรรณ เหล่าเรือง (2547) ที่ศึกษาในตำรวจนครบาล 7 พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต บุคลิกภาพแบบนี้มักชอบเข้าหาผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เช่นเดียวกับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านบริการ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ทั้งผู้ป่วย ญาติ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนสหวิชาชีพต่างๆ ต้องแสดงถึงกรณีไม่ตรีจิต กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (วรรณฤดี เชาวศรีกุล, 2544) สอดคล้องกับ รจเรจ อินทร โขติ (2539) กล่าวไว้ว่า พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้น ซึ่งก่อให้เกิดความราบรื่น และมีความสุขในการปฏิบัติงาน จนรับรู้ถึงความสำเร็จในงานตนเอง ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ Seibert and Kraimer (2001) ที่ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพจากผู้ปฏิบัติงานในอาชีพและองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

2.3 บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .056$ ) (ตารางที่ 24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 แต่อยู่ในระดับที่ต่ำมาก จนเกือบไม่มีความสัมพันธ์กัน สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลิกภาพในด้านนี้มักพบได้ในผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในด้านการแสดง นักดนตรี จิตรกร และนักประพันธ์ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการในการสร้างผลงาน (Judge, & Bretz, 1994) ซึ่งบุคลิกภาพในด้านนี้มักจะมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ



สูง ชอบงานศิลปะ ซึ่งมีความแตกต่างกับลักษณะงานทางการแพทย์ซึ่งต้องคลุกคลีกับความเจ็บป่วยของมนุษย์ ความทุกข์และความเป็นจริงกับชีวิตมนุษย์ บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์ จึงสอดคล้องกับวิชาชีพพยาบาลค่อนข้างน้อย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) ที่ศึกษาบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล และพบว่าไม่มีบุคลิกภาพด้านนี้

2.4 บุคลิกภาพประนีประนอม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .327$ ) (ตารางที่ 24) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mount & Barrick (1994) ที่พบว่าบุคลิกภาพประนีประนอม ไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงานได้กับทุกอาชีพเสมอไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 โดยสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลิกภาพประนีประนอม เป็นบุคลิกที่บ่งบอกถึงความเป็นมิตร มีความประนีประนอมอมชอมกัน มักมีลักษณะของการคล้อยตาม จิตใจอ่อนโยน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Robbins, 2001) เชื่อว่าผู้อื่นปฏิบัติซื่อตรงและมีความตรงไปตรงมากับผู้อื่น มีความประนีประนอมเมื่อมีข้อขัดแย้ง แสดงความสุภาพและมีความเห็นอกเห็นใจ (ศิริพร ประโยค, 2544) นอกจากนี้ยังพบว่ามักชอบให้การช่วยเหลือผู้อื่น ให้อภัยผู้อื่นได้ง่าย เช่นเดียวกับวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายหลายระดับทั้งในวิชาชีพเดียวกันและกับสหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้รับบริการทางสุขภาพที่มีความแตกต่างกันหลากหลาย ทำให้ต้องพบปะกับพฤติกรรมและอารมณ์หลายรูปแบบ พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพประนีประนอม ดังที่สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) ได้ศึกษาบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล พบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพประนีประนอม ต้องมีความผ่อนคลาย อ่อนโยน และไม่เห็นแก่ประโยชน์ โดยเฉพาะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทหารต้องมีบทบาทเป็นนายทหารสัญญาบัตรด้วย และต้องให้การพยาบาลดูแลผู้ป่วยทหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีทั้งระดับพลทหาร ทหารชั้นประทวน ทหารสัญญาบัตร และทหารชั้นนายพลระดับบังคับบัญชา ทำให้บุคลิกภาพการวางตัวและพฤติกรรมการแสดงออกนอกเหนือจากความอ่อนโยนแล้วยังต้องมีความเข้มแข็งในตัวเอง

2.5 บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .382$ ) (ตารางที่ 24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 สามารถอภิปรายได้ว่าบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ เป็นบุคลิกที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ สามารถฟังพา ขอความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในแนวทางที่ถูกต้องได้ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม รักษาเวลาและมีระเบียบวินัยในตนเอง มักทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (Robbins, 2001) ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพเชิงบริการ มีเอกลักษณ์และมีความ

เฉพาะในวิชาชีพ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้ป่วย (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538) เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพราะหากเกิดความผิดพลาด ก็อาจหมายถึงอันตรายแก่ชีวิตและทุกพลภาพ ซึ่งในวิชาชีพการพยาบาลหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ย่อมมีทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจของผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) พบว่าบุคลิกภาพของพยาบาล ต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีลักษณะของความมีระเบียบเรียบร้อย มีความเคารพในกฎระเบียบ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน ใช้ชีวิตด้วยความระมัดระวัง (Costa, & McCrae, 1992)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .606$ ) (ตารางที่ 24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 6 และสอดคล้องกับการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลสูงด้วย เพราะบรรยากาศองค์การมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของความสำเร็จในงาน และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องทำงานอยู่ภายใต้ข้อกำหนด กฎระเบียบ โครงสร้างองค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2544) อีกทั้งการรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ งานพยาบาลแม้เป็นงานที่หนัก ค่าตอบแทนน้อย แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป สอดคล้องกับ Settles, et al (2006) ที่กล่าวไว้ว่าหากบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในทางที่ดีก็จะช่วยทำให้องค์กรนั้นได้รับความไว้วางใจและบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

4. การสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก

บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.2 ( $R^2 = .462$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรพยากรณ์ที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลสูงสุด คือ บรรยากาศองค์การ ( $Beta = .478$ ) รองลงมา คือ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม ( $Beta = .228, .103, .096$  ตามลำดับ) (ตารางที่ 26) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 7 สามารถอภิปรายผลได้ว่า

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอันดับแรก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 36.8 ( $R^2 = .368$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ( $Beta = .478$ ) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าบรรยากาศองค์การที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ปฏิบัติงานอยู่ มีแนวโน้มก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจาก บรรยากาศองค์การ จะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและระดับการทำงานให้ดีขึ้น (Grigsby, 1991) มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นแล้วบรรยากาศองค์การที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลในองค์กรบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคล โดยเฉพาะในงานที่ตนปฏิบัติ ผู้ที่รับรู้ต่อบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีความพึงพอใจและรับรู้ถึงความสำเร็จต่อวิชาชีพในองค์กรสูง (Schulte, Ostroff, and Kinicki, 2006) มีรายงานการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยลำดับอันดับสองที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณทิพย์ สุขวิบูลย์ (2548) บรรยากาศองค์การส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสำเร็จในงานของพนักงานในธนาคารไทยธนาคาร

บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นอันดับที่สอง สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 44.1 ( $R^2 = .441$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ( $Beta = .228$ ) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกของพยาบาลประจำการมีแนวโน้มก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นบุคลิกภาพที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในการสร้างสัมพันธภาพได้ง่าย กล่าวแสดงออกในทิศทางที่เหมาะสม และมีไมตรีจิต สามารถมีเพื่อนและผูกมิตรได้อย่างรวดเร็ว เป็นบุคลิกภาพที่มีประสบการณ์ทางอารมณ์ในด้านบวก มีความสนใจในการเจรจา มีความสามารถและความตั้งใจที่จะเข้าใจความแตกต่างระหว่างมุมมองของบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จ มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาความสำเร็จ (Raymark, Schmit, and Guion, 1997)

สอดคล้องกับการศึกษาของ Barrick & Mount (1991) พบว่า บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก สามารถทำนายความสำเร็จในงานของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องใช้การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม คือ อาชีพผู้บริหารและพนักงานขาย ( $r = .18, .15$  ตามลำดับ) เช่นเดียวกับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านบริการ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ทั้งผู้ป่วย ญาติ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนสหวิชาชีพต่างๆ ต้องแสดงถึงการมีไมตรีจิต กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (วรรณฤดี เชาวศรีศรีกุล, 2544) สอดคล้องกับ รจเรจ อินทรโชติ (2539) กล่าวไว้ว่า พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้น ซึ่งก่อให้เกิดความราบรื่น และมีความสุขในการปฏิบัติงาน จนรับรู้ถึงความสำเร็จในงานตนเอง ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ Seibert and Kraimer (2001) ที่ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพจากผู้ปฏิบัติงานในอาชีพและองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นอันดับที่สาม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45.4 ( $R^2 = .454$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .103) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบของพยาบาลประจำการมีแนวโน้มก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่มีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบสูง สามารถพึ่งพาได้ ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม รักษาเวลาและมีระเบียบวินัยในตนเอง มักทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (Robbins, 2001) ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพบริการ มีเอกลักษณ์และมีความเฉพาะในวิชาชีพ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้ป่วย (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2538) เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพราะหากเกิดความผิดพลาด ก็อาจหมายถึงอันตรายแก่ชีวิตและทุกพลภาพ ซึ่งในวิชาชีพการพยาบาลหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ย่อมมีทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจของผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) พบว่าบุคลิกภาพของพยาบาล ต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีลักษณะของความมีระเบียบเรียบร้อย มีความเคารพในกฎระเบียบ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน ใช้ชีวิตด้วยความระมัดระวัง (Costa, & McCrae, 1992) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวจักรสำคัญของความสำเร็จทั้งปวง การทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ที่การวางแผนที่ดี มีความสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด ย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ อีกทั้งยังได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าคนอื่นอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Mount & Barrick (1994) ที่การศึกษาพบว่า



บุคลิกภาพการมีสติรู้ผิดชอบสามารถทำนายนางานทุกลักษณะและเป็นตัวบ่งชี้ที่ต่อความสำเร็จของงานได้ทุกประเภท

บุคลิกภาพประนีประนอม เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นอันดับที่สี่ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.2 ( $R^2 = .462$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ( $Beta = .096$ ) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า บุคลิกภาพประนีประนอมของพยาบาลประจำการมีแนวโน้มก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพประนีประนอม เป็นบุคลิกที่บ่งบอกถึงความเป็นมิตร มีความประนีประนอม ออมชอมกัน มักมีลักษณะของการคล้อยตาม จิตใจอ่อนโยน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Robbins, 2001) เชื่อว่าผู้อื่นปฏิบัติซื่อตรงและมีความตรงไปตรงมากับผู้อื่น มีความประนีประนอมเมื่อมีข้อขัดแย้ง แสดงความสุภาพและมีความเห็นอกเห็นใจ (ศิริพร ประโยค, 2544) นอกจากนี้ยังพบว่ามักชอบให้การช่วยเหลือผู้อื่น ให้อภัยผู้อื่นได้ง่าย ดังเช่นในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งพยาบาลต้องให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายหลายระดับทั้งในวิชาชีพเดียวกันและกับสหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้รับบริการทางสุขภาพ ทำให้ต้องพบปะกับพฤติกรรมและอารมณ์หลายรูปแบบพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพประนีประนอม ดังที่สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) ได้ศึกษาบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล พบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพประนีประนอม ต้องมีความอ่อนคลาย อ่อนโยน และไม่เห็นแก่ประโยชน์ บุคลิกภาพประนีประนอม จึงเป็นบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความใกล้ชิด ประสานความสำเร็จในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลให้ความสำคัญ โดยพิจารณาทบทวนเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่พยาบาลประจำการควรได้รับ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลให้ความสำคัญ โดยพิจารณาทบทวนเรื่อง การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส และเห็นพ้องต้องกันในการเลือกพิจารณาความก้าวหน้า ประเมินผลอย่างเป็นธรรม เป็นจริง สามารถตรวจสอบได้ และนำผลการพิจารณามาใช้ประโยชน์ได้จริง
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เช่น การพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีงบประมาณสำหรับอุปกรณ์ในการทำงาน



4. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมและสนับสนุน จัดสรรงบประมาณ และพิจารณาการจัดหลักสูตร การฝึกอบรม สัมมนา การให้ความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

5. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริม ให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการ รวมทั้งการให้รางวัล ผลตอบแทน เพื่อสนับสนุนให้พยาบาลมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน ให้มีลักษณะของบุคลิกภาพประณีประนอม บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล เปรียบเทียบทั้งในโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน

2. ควรศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

3. ควรมีการพัฒนาแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยสร้างเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานให้เหมาะกับบริบทของพยาบาลไทย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. 2548. **คู่มือปฐมนิเทศพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: กองการพยาบาล. (อัดสำเนา)
- กองวิชาการ กรมการแพทย์ทหารบก. 2546. **รายงานกิจการสายแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก ประจำปีงบประมาณ 2546**. (ม.ป.ท.)
- กองวิชาการ กรมการแพทย์ทหารเรือ. 2544. **รายงานกิจการสายแพทย์ กรมแพทย์ทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2544**. (ม.ป.ท.)
- กองวิชาการ กรมการแพทย์ทหารอากาศ. 2544. **รายงานกิจการสายแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ ประจำปีงบประมาณ 2544**. (ม.ป.ท.)
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- กิติมา ทรงประกอบ. 2548. **บุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา พัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2539. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. 2539. **การบริหารหอผู้ป่วย**. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ขนิษฐา กุลกษญา. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชะธินยา หล้าสุวรรณย์. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบริของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จรรุพร แสงเป่า. 2542. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.**
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.**
- ณัฐกมล แพทย์รังษี. 2548. **การวิเคราะห์ตัวประกอบการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เดือนใจ เจริญบุตร. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนระหว่างความคลุมเครือ การจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ถวิล ชาราโกชน์ และ ศรันย์ คำวิสุข. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.**
- ทัศนา บุญทอง. 2542. **การปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.**
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณเวลา. 2540. **พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.**
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2549. **คู่มือพัฒนาบุคลากร และกลยุทธ์การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.**
- นพดล เวชสวัสดิ์. 2549. **บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).**
- นภค คำเต็ม. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับการสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.**

- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. การบริหารการพยาบาล. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการสถาบันพระบรมราชชนก.
- นฤมล ปั่นดี. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2547. ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประคอง เกื้อนการ. 2532. การศึกษาบุคลิกภาพของนิเทศศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2549. ทางเลือกการบริหาร ทางอยู่รอดขององค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- ปนัดดา กุรุกิจกำจร. 2542. คุณลักษณะของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปาริชาติ รัตนราช. 2544. ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เปรมฤดี ปองมงคล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ โกศลวัฒน์. 2541. บทบาทของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยวิกฤต. วารสารพยาบาลศาสตร์. 16(2): 2-5.
- พรพิมล รักษาแก้ว. 2548. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2537. ความสำคัญ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6(3): 23-27.

- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2538. การประกันคุณภาพการพยาบาล. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2539. มองไกลในงานบริการ. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่อง วิทยาลัยวิชาชีพพยาบาล ณ โรงแรมรอยัล พาเลส พัทยา จ. ชลบุรี, หน้า 37-41. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2546. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรีณดี้ง.
- พัชรพร แจ่มแจ้ง. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงานกับความเข้มแข็งในการมองโลกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัทธาภรณ์ จินกุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการสนับสนุน จากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ เมศุลา. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การ กับการสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล. 2539. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนตรา เกศแก้วกมล. 2544. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทักษะปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. 2546. รายงานวิจัย การศึกษาปฏิบัติการการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาลศาสตร์ 21(2): 34-35.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.



- รจเรจ อินทร โชติ. 2539. **ลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวชในภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชณี ศุภจินทรรัตน์. 2546. **การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- ราตรี วงษ์ดิษฐ์. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย บุคลิกภาพของทีม กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวิวรรณ จิตลานนท์. 2550. **ปรับลุคเปลี่ยนบุคลิก**. กรุงเทพมหานคร: ฐานบุค.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2545. **จิตวิทยาการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรรณฤดี เชาวศรีกุล. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาทอาชีพและความยืดหยุ่นของทีม กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลภา สบายยิ่ง. 2542. **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วาสนา ชัดติยวงษ์. 2542. **การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนขายประกันชีวิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา สังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมล มาดิษฐ์. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2545. **การใช้โปรแกรม SPSS for windows และการแปลผลการวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

- วิไล พัวรักษา. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับ ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไอเท็กซ์.
- ศิริพร ประโยค. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัทริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถิต วงศ์สุวรรณค์. 2540. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา.
- สมยศ นาวิการ. 2544. ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงชนพัฒนา.
- สายสมร พิภทองอยู่. 2543. บรรยากาศองค์กรกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริอร วิชาวุธ. 2548. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สินวล จำคำ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับวิธีเผชิญความเครียดของ ตำรวจในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. 2540. การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรอนงค์ ธัญญะวิน. 2539. การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อุไรวรรณ เหล่าเรือง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในชีวิตของตำรวจในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

### ภาษาอังกฤษ

- Allport, G. W. 1973. **Patent and growth in personality**. New York: Holt, Rinehart and Winson.
- Aryee, S., Chay, Y. W., and Tan, H. H. 1994. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. **Human Relations** 47(5): 487-509.
- Aycan, Z. 2004. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology** 53(3): 453-477.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. and Judge, T.A. 2001. The FFM personality dimensions and job performance: A meta-analysis of meta-analyses. **International Journal of Selection and Assessment** 9(1): 9-30.
- Bozionelos, N. 2006. Mentoring and expressive network resources: Their relationship with career success and emotional exhaustion among Hellenes employees involved in emotion work. **International Journal of Human Resource Management** 17(2): 362-378.
- Brown, W. B., and Moberg, D. J. 1980. **Organization theory and management: A macro approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Cherrington, D. J. 1994. **Organizational behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Child, A. & Klimoski, R. 1986. Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory. **Journal of Applied Psychology** 71(1): 3-8.
- Cockrum, C. J. 1989. **The meaning and significance of career success: An exploration of self-perceptions**. (Online). Available from: Abstract from Pro Quest dissertation [2007, Feb 6]
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. 1992. **Revised NEO personality inventory and NEO five-factor inventory professional manual**. Odessa, FL: Psychological assessment resources, Inc.
- Curt, R. 2005. **Defining success# 7 – meaning**. (Online). Available from <http://custrosengren.typepad.com> [2006, Jan 25]
- DuBrin, A. J. 1994. **Applying psychology individual and organizational effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.
- Eysenck, H. J. 1970. **The structure of human personality**. London: Methuen.

- 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.
- Gattiker, U.E., and Larwood, L. 1988. Predictors for manager's career mobility success and satisfaction. **Human Relationship**. 41 (8): 569-591.
- Greenhouse, J. H. 2002. **Career management**. New York: Harcourt.
- Grigsby, K.A. 1991. Perceptions of the organization's climate: Influenced by the organization's structure. **Journal of Nursing Education**. 30 (2): 81-88.
- Goldberg, L. R. 1981. **Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons**. In L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology*, Vol. 2. Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L. R. 1990. An alternative "description of personality" the big -five factor structure. **Journal of Personality and Social Psychology** 59(6): 1216-1226.
- Goldberg, L. R. 1999. **International personality item pool: A scientific collaboratory for the development of advanced measures of personality and other individual differences**. [Online]. Available from: <http://ipip.ori.org/ipip/> [2006, November 26]
- 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.
- Hilgard, E. R. 1962. **Psychometric methods**. New York: Harcourt, Brace and World.
- Heslin, P.A. 2005. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior** 26(2): 113-136.
- Howard, P. J., and Howard, J. M. 1995. **The big five quick start: an introduction to the five-factor model of human resource professionals**. [Online]. Available from: <http://www.insead.fr/CALT/Encyclopedia/Management/OB> [2006, November 26]
- Judge, T.A., & Bretz, R.D. 1994. Political influence behavior and career success. **Journal of Management**. 20(1): 43-46.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology** 48(5): 485-519.

- Judge et al. 1999. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology* 52(6): 621-652.
- Judkins, S. K., and Ingram. 2002. Deceasing stress among nurse managers: A longterm solution. *The Journal of Conyinting Education in Nursing* 33(4): 259-264.
- Korman, A. K. 1980. **Career success personality failure**. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Laborde, S.A., and Lee, J.A. (2000). **Skills needed for promotion in the nursing profession**. (Online). Available from <http://www.Jonajournal.com>. [2006, Oct 5]
- Leu, V. P., and Shaffer, M. A. 1999. **Career success: The effect of personality**. [Online]. Available from: <http://thail.uni.net.th/abi/detail.nsp>[2006, November 26]
- 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.
- Litwin, G.H., and Burmeister, M. G. 1992. **Climate performance**. The Purrington Foundation.
- Litwin, G.H., and Stringer, R. A. 1968. **Motivation and organizational climate**. Boston: Division of research, Graduate school of business administration, Haward University.
- McClelland, D.C. 1961. **The achieving society**. Princeton: Van Nostrand.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. 1987. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology* 52(3): 81-90.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. 1997. Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist* 52(6): 509-516.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. 2003. **Personality in adulthood, a five-factor theory perspective** (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Guilford press.
- Melamed, T. 1995. Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocation Behavior* 47(1): 35-36.
- Mount, M.K. 1991. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 44(1): 1-26.




- Mount, M. K., & Barrick, M. R. 1994. Validity of observer ratings of the big five personality factors. *Journal of Applied Psychology* 56(4): 272-312.
- Nabi, G. R. 1999. An investigation in the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International* 4(4): 212-224.
- O'Shea., et al. 1999. **Successful career progression : Exploratory finding from a study of selected occupations.** (Online). Available from: Abstract from Pro Quest dissertation [2006, Oct 3]
- Peluchette, J.V.E. 1991. **Individual difference, family, and organizational factors influencing career success and career satisfaction.** Available from: <http://thailis-db.car.chula.ac.th/>
- Peluchette, J.V.E. 1993. Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocation Behavior* 43(3): 198-208.
- Heslin, P. A. 2005. Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior* 26(2): 113-136.
- Robbins, S.P. 2001. **Organization behavior.** 9<sup>th</sup>. ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Raymark, P. H., Schmit, M. J., and Guion, R. M. 1997. Identifying potentially useful personality construts for employee selection. *Personal Psychology* 50: 723-736.
- Schulte, M., Ostroff, C. and Kinicki, A. J. 2006. Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79(2): 645–671.
- Seibert, S.E., Crant JM, Kraimer, M.L. 1999. Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology* 84(6): 416-427.
- Seibert, S.E., & Kraimer, M.L. 2001. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology* 54(9): 845-874.
- Seibert, S.E., & Kraimer, M.L. 2001. The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocation Behavior* 58(1): 1-21.

- 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.
- Shirey, M.R. 2005. **Celebrating certification in nursing: Forces of magnetism in action.** (Online). Available from: Abstract from Pro Quest dissertation [2006, Oct 3]
- Snow, J.L. 2002. Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration* 32 (7/8): 393-397.
- Stark, R. Hathaway.1953. Analyzing and predicting juvenile delinquency with the MMPI. *Social Problems* 1(2): 74-75.
- Steers, R. M., and Porter, R. 1979. **Motivation and work behavior.** New York: McGraw – Hill.
- Stringer, R. 2002. **Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect.** New Jersey: Pearson education, Inc.
- Thomas, et al. 2005. Predictors of objective and subjective career success: A meta – analysis. *Professional Psychology* 58(5): 367-406.
- Thomson, R. and Mabey, C. 1994. **Developing human resources.** Oxford: Buteworth-Heinemann.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. 1998. Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocation Behavior.* 53(3): 115-153.
- Vogt, P. 2004. **Your definition of “success” a career.** (Online). Available from: Abstract from Pro Quest dissertation [2006, Dec 23]
- Wayne et al. 1999. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior* 20(5): 577-595.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

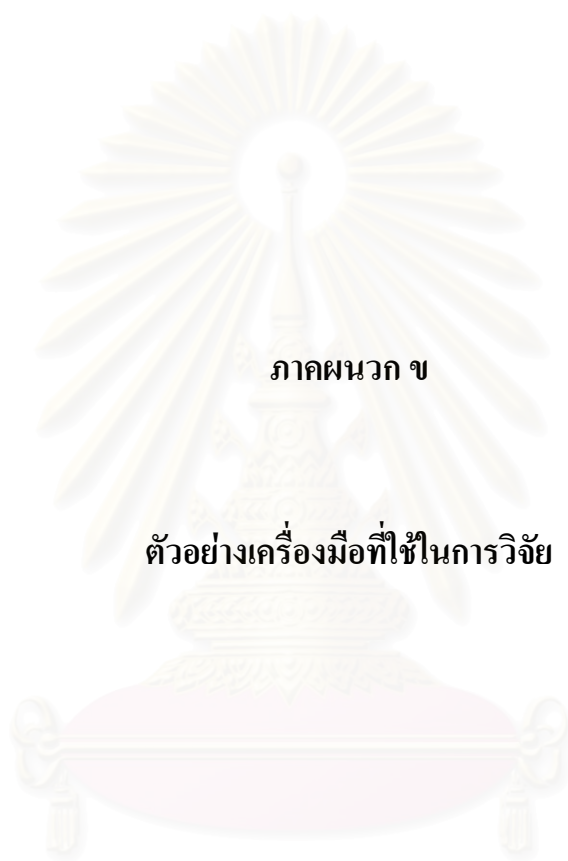
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน
1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. พันโทหญิง ดร. เพ็ญนภา ภัคดีวงศ์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการวิจัยและวิเทศ สัมพันธ์ กองการพยาบาล โรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้า
3. พันตรีหญิง ดร.วรรณรัตน์ ช่อใจกุล	อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กองทัพบก
4. นาวาอากาศโทหญิง สมศิริ สายภัทรานุสรณ์	ผู้ตรวจการหออภิบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
5. นาวาโทหญิง ทศนี สงกรา (ร.น.)	ผู้ตรวจการพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ การให้ข้อมูลของท่านนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและวิชาชีพการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป โดยมีคำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	6	ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	จำนวน	60	ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	จำนวน	28	ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล	จำนวน	26	ข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบ คือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป

3. กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามทุกชุดโดยละเอียด และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลได้จริง

4. ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่ได้มีการเปิดเผยในที่ใดๆ นอกเหนือการนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียประการใดต่อท่าน และหลังเสร็จสิ้นการทำวิจัยแล้ว ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (จำนวนเต็ม)
  
2. สถานภาพสมรส
  - โสด
  - คู่
  - หม้าย/หย่า/แยก
  
3. ระดับการศึกษา
  - อนุปริญญา
  - ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - สูงกว่าปริญญาตรี
  
4. ประสบการณ์การทำงานเป็นเวลา.....ปี (จำนวนเต็ม)
  
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมรายได้ทุกประเภท).....บาท
  
6. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
  - สูตินรีเวชกรรม
  - ศัลยกรรม
  - อายุรกรรม
  - กุมารเวชกรรม
  - จักษุ โสต ศอ นาสิก
  - วิสัญญีและห้องผ่าตัด
  - ศัลยกรรมกระดูกและข้อ
  - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น โดยการเลือกตอบมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะ / อุปนิสัย / พฤติกรรมของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะ / อุปนิสัย / พฤติกรรมของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะ / อุปนิสัย / พฤติกรรมของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าการตรงกับลักษณะ / อุปนิสัย / พฤติกรรมของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะ / อุปนิสัย / พฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1) ท่านเป็นคนไม่วิตกกังวล					
2) ท่านชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง					
3) ท่านไม่ชอบเสียเวลากับการเพื่อฝัน					
4) ท่านให้เกียรติกับทุกคนที่ท่านพบ					
5) ท่านจัดเก็บของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อย					
6) บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น					
7) .....					
59)..... .....					
60)..... .....					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย เท่านั้น โดยการเลือกตอบมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด  
 4 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก  
 3 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง  
 2 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย  
 1 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความยืดหยุ่น</b>					
1) กฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ ในหน่วยงานของท่านสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม					
2) หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3) .....					
4).....					
5).....					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
6) ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
7) บุคลากรในหน่วยงานทุกคนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง					
8).....					
9).....					
<b>ด้านมาตรฐาน</b>					
10) หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
11) บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมและต้องการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง					



รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านมาตรฐาน</b> 13).....					
<b>ด้านระบบรางวัล</b> 14) หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ					
15) หน่วยงานของท่านดำเนินหรือลงโทษผู้กระทำผิดโดยยึด หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น					
16)..... 18).....					
<b>ด้านความโปร่งใส</b> 19) หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงาน อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร					
20) หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ไว้อย่างชัดเจน					
21)..... ..... 23).....					
<b>ด้านความยึดมั่นในทีม</b> 24) ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของ หน่วยงาน					
25) ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นที่ ไม่ใช่งานพยาบาล					
26)..... ..... 28).....					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้นี้เป็นแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น โดยการเลือกตอบมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด  
 4 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก  
 3 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง  
 2 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย  
 1 หมายถึง เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน</b>					
1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ					
2) ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษเช่น เงินค่าล่วงเวลาสอดคล้องกับความพยายามและความสามารถ					
3).....					
5).....					
<b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>					
6) ท่านมีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
7) ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
8).....					
9).....					
<b>ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม</b>					
10) ท่านเป็นผู้ที่ทุกคนในหน่วยงานรู้จักเป็นอย่างดี					
11) ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่					
12).....					
13).....					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม</b>					
14) ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
15) ผลงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น					
16).....					
17).....					
<b>ด้านสถานภาพทางสังคม</b>					
18) ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด					
19) ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม					
20).....					
21).....					
<b>ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน</b>					
22) ท่านคิดว่า ท่านมีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานของหน่วยบรรลุผลสำเร็จ					
23) ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					
24).....					
26).....					
.....					



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศษ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64 ถนนพญาไท  
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10300

26 ตุลาคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วยพันตรีหญิง พรพรรณ อนุมาศ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องพยาบาลประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ พันโทหญิงเพ็ญภา ภัคดีวงศ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

พันโทหญิงเพ็ญภา ภัคดีวงศ์

งานบริการศึกษา

โทร. 02-218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล โทร. 02-218-9823

ผู้นิสิต

พันตรีหญิง พรพรรณ อนุมาศ โทร. 081-4288223



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64 ถนนพญาไท  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10300

26 ตุลาคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วยพันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญรองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมหปรางค์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมหปรางค์

งานบริการศึกษา โทร. 02-218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล โทร. 02-218-9823

ชื่อนิสิต พันตรีหญิง พรพรรณ อนุมาศ โทร. 081-4288223

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 110300

24 ตุลาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วยพันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และ เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้พันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ชุพิน อังสุโรจน์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้อำนวยการกองการพยาบาล

งานบริการศึกษา

โทร. 02-218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล โทร. 02-218-9823

ชื่อนิสิต

พันตรีหญิง พรพรรณ อนุมาศ โทร. 081-4288223

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเอกสารรับรองจากคณะกรรมการ

จริยธรรมการวิจัยในคน

สถาบันวิทย์บริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบเอกสารที่ RF 13-1

**เอกสารรับรองโครงการวิจัย**  
โดย  
**กรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.**

RLM 009/51

ชื่อโครงการ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จใน วิชาชีพพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ตรพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	พันตรีหญิง พรพรรณ อนุภาค /นิสิตปริญญาโท ม.จุฬาฯ
รหัสโครงการ	RP 011/51
สถานที่ทำวิจัย	รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
เอกสารที่รับรอง	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการวิจัย <input type="checkbox"/> โครงการวิจัยที่ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติม <input checked="" type="checkbox"/> หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย <input checked="" type="checkbox"/> เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....
รับรองโดย	คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.
วันที่รับรอง	4 มกราคม 51
วันหมดอายุ	3 มีนาคม 51

ลงนาม พล.ร.ต.....

(พลเรือตรี เต็มยศ ประทุมเพ็ชร์)

ประธานคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.

4 มกราคม 51





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สทพ.วทม./รพ.รร.บ

โทร.๙๓๖๘๑

ที่ กท ๐๔๔๖.๑๖/๐๑๙

วันที่ ๗ ก.พ.๕๑

เรื่อง ขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผอ.รพ.รร.บ (ผ่าน รอง ผอ.รพ.รร.บ(๑))

อ้างถึง หนังสือ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศย ๐๕๑๒.๑๑/๓๐๔๒ ลง ๑๔ ธ.ค.๕๐

๑. ตามที่ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ขอความร่วมมือมายัง รพ.รร.บ ให้ พันศิริหญิง พรพรรณ อนุภาค นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ซึ่งกำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องศัลยกรรม บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพ การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างผู้ป่วยพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๙๐ คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามบุคลิกภาพห้องศัลยกรรม แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล โดยโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ. แล้ว เมื่อ วันที่ ๑๑ ธ.ค.๕๐ นั้น

๒. สทพ.วทม./รพ.รร.บ พิจารณาแล้วเห็นสมควรดำเนินการดังนี้-

๒.๑ ลำเนาส่ง กองการพยาบาล รพ.รร.บ ทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ แจ้ง พันศิริหญิง พรพรรณ อนุภาค ทราบ

๒.๓ นำเรียน ผอ.รพ.รร.บ และ รอง ผอ.รพ.รร.บ(๒) เพื่อกฎนาทราบ

จึงเรียนมาเพื่อกฎณาพิจารณา หากเห็นสมควรกฎณายอนุมัติในข้อ ๒.

ท.อ.ศ.   
(สุธี ธานีกุล)

ท.น.สทพ.วทม./รพ.รร.บ

- ทราบ

- อนุมัติตามที่เสนอ

รับคำสั่ง ผอ.รพ.รร.บ

ท.อ.

(ลปิตย์ เรืองศิลป์)

รอง ผอ.รพ.รร.บ(๑)

๑๑ ก.พ.๕๑

สำเนาถูกต้อง

เลขที่ ๑๗๖๖

พ.ท.หญิง

(ปณิตดา นิตตโชติ)

เลขานุการ สทพ.วทม./รพ.รร.บ

๑๑ ก.พ. ๕๑



Q038q/50\_Exp



คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทย์ทหารบก

ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โรงพยาบาลแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

317 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ (662)354-7600-28 ต่อ 94270 โทรสาร (662)354-9011

ที่ 1309 /2550

วันที่ 24 ธันวาคม 2550

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน พันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบรายงานสรุปผลการวิจัย

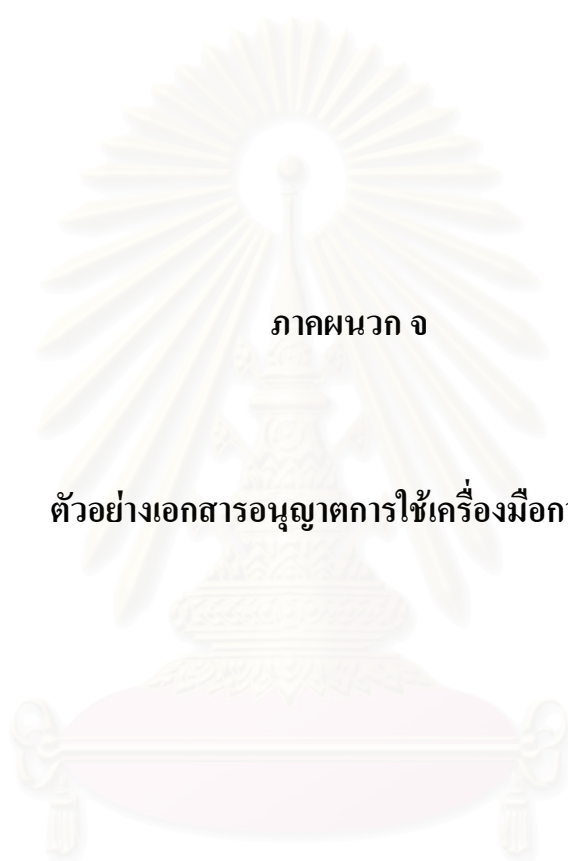
ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" [RELATIONSHIPS BETWEEN THE BIG FIVE MODEL OF PERSONALITY, ORGANIZATIONAL CLIMATES AND CAREER SUCCESS OF NURES AS PERCEIVED BY STAFF NURES IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE.] เพื่อพิจารณาระเบียบวิธีวิจัย และจริยธรรมจากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก เพื่อประกอบการพิจารณา สนับสนุนการเก็บข้อมูล นั้น คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก อนุมัติเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550 เมื่อท่านได้ทำวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นลง กรุณาส่งวิทยานิพนธ์ของท่านและแบบรายงานสรุปผลการวิจัย มายังคณะอนุกรรมการฯ 1 ชุด จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันเอกหญิง

(เขาวนา ธนะพัฒน์)

ประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างเอกสารอนุญาตการใช้เครื่องมือการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/1105



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แผนกสารบรรณ 45
เลขที่หนังสือรับ 0488
ว.ด.ป. 4 ก.พ. 51
เวลา 11:24 น.

31 มกราคม 2550

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
งานบริการการศึกษา
เลขที่หนังสือรับ 169
ว.ด.ป. 4 ก.พ. 2551
เวลา 16:30 น.

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ 0512.11/0085 ลงวันที่ 14 มกราคม 2551

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขออนุญาตให้ พันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้แบบวัดบุคลิกภาพ ของนางสาววัลภา สบายยิ่ง นิสิตระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากปริญยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วไม่ขัดข้องยินดีให้ พันตรีหญิงพรพรรณ อนุมาศ ใช้เครื่องมือดังกล่าวได้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและขอให้อ้างอิงตามความเหมาะสมด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

*[Signature]*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ.ดร. อานรอนงค์ วัฒนา

- เพื่อทราบ และเห็นการแจ้งอาจารย์.....
- เพื่อทราบ และเห็นการส่งมาให้อาจารย์.....
- เพื่อทราบ และเห็นการส่งให้ผู้อำนวยการ.....

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02 - 2584119, 02 - 664-1000 ต่อ 5644

โทรสาร 02 - 2584119

6 ก.พ. 2551

*[Signature]*

7 ก.พ. 51

*[Signature]*

78 ก.พ. 2551



ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์

ค่า Corrected Item total correlation

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## Reliability บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	60

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	201.63	81.137	.363	.674
PS2	200.80	86.855	.264	.695
PS3	200.20	83.752	.340	.681
PS4	200.23	81.702	.364	.672
PS5	200.83	85.109	.420	.688
PS6	202.53	82.395	.525	.680
PS7	200.77	84.116	.510	.685
PS8	201.23	81.564	.330	.673
PS9	202.03	81.620	.313	.677
PS10	200.93	80.064	.501	.666
PS11	202.23	75.909	.498	.655
PS12	201.13	84.809	.317	.686
PS13	200.80	79.821	.347	.669
PS14	200.77	85.771	.374	.691
PS15	202.70	86.079	.398	.692
PS16	201.80	81.959	.424	.681
PS17	200.53	81.361	.324	.672
PS18	200.57	81.771	.466	.675
PS19	200.33	82.506	.543	.676
PS20	200.20	82.166	.313	.674
PS21	201.30	78.631	.369	.666
PS22	200.77	81.702	.590	.674
PS23	200.30	85.321	.329	.687
PS24	203.03	82.171	.257	.676
PS25	200.77	81.909	.307	.674
PS26	202.97	82.585	.417	.683
PS27	201.60	92.248	.449	.718
PS28	201.17	75.040	.531	.652



PS29	203.13	87.844	.398	.696
PS30	202.80	83.752	.350	.681
PS31	201.23	85.220	.327	.688
PS32	201.27	81.926	.462	.675
PS33	200.47	81.430	.300	.673
PS34	201.03	83.689	.536	.681
PS35	200.33	84.575	.440	.685
PS36	201.70	80.562	.371	.680
PS37	200.77	84.599	.329	.686
PS38	201.13	80.533	.393	.669
PS39	203.07	85.168	.510	.686
PS40	200.63	82.930	.651	.680
PS41	202.10	83.955	.602	.682
PS42	200.23	84.599	.356	.685
PS43	201.13	80.602	.351	.670
PS44	200.60	84.593	.466	.683
PS45	203.00	85.034	.458	.685
PS46	201.63	84.723	.366	.692
PS47	201.00	76.759	.486	.658
PS48	201.03	79.757	.359	.673
PS49	200.23	82.047	.326	.674
PS50	200.67	81.954	.387	.673
PS51	201.90	82.576	.434	.683
PS52	201.13	85.430	.466	.690
PS53	200.60	82.662	.346	.679
PS54	202.97	85.964	.506	.689
PS55	203.00	85.103	.380	.685
PS56	202.90	83.541	.434	.682
PS57	201.23	82.047	.326	.676
PS58	201.50	85.293	.410	.691
PS59	200.50	83.500	.423	.681
PS60	200.17	83.247	.396	.679

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
204.73	85.306	9.236	60

**Reliability Statistics** บุคลิกภาพหัวหน้าหน่วยงานอารมณ์

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	29.23	23.564	.368	.735
PS6	30.13	22.878	.432	.728
PS11	29.83	22.695	.346	.739
PS16	29.40	21.421	.519	.715
PS21	28.90	22.921	.363	.736
PS26	30.57	21.495	.547	.712
PS31	28.83	24.833	.258	.746
PS36	29.30	21.528	.406	.737
PS41	29.70	24.148	.438	.732
PS46	29.23	23.013	.337	.740
PS51	30.00	24.345	.385	.744
PS56	30.53	24.051	.406	.733

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.33	26.851	5.182	12

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**Reliability Statistics** บุคลิกภาพเปิดเผย

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS2	41.83	11.937	.433	.636
PS7	41.90	10.438	.415	.584
PS12	42.27	11.582	.355	.616
PS17	41.67	11.609	.316	.622
PS22	41.90	10.714	.444	.583
PS32	42.40	11.421	.350	.617
PS37	41.90	10.714	.444	.583
PS42	41.33	12.092	.450	.631
PS47	42.13	9.637	.429	.576
PS52	42.27	10.961	.327	.602
PS57	42.23	12.116	.417	.637
PS27	42.70	10.976	.477	.641

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.87	12.878	3.589	12

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**Reliability Statistics** บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS3	44.87	10.740	.472	.651
PS8	45.90	9.472	.597	.599
PS13	44.93	10.409	.317	.644
PS18	44.97	10.516	.347	.641
PS23	44.87	11.154	.545	.667
PS28	45.83	8.626	.383	.637
PS33	45.13	10.257	.302	.646
PS38	45.80	9.407	.554	.602
PS43	44.93	11.857	.561	.693
PS48	45.07	10.271	.381	.635
PS53	44.93	10.961	.404	.660
PS58	46.17	10.006	.345	.655

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.40	11.903	3.450	12

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**Reliability Statistics** บุคลิกภาพประนีประนอม

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS4	49.43	8.461	.618	.731
PS9	49.53	9.016	.429	.753
PS14	49.50	9.086	.397	.756
PS19	49.43	8.599	.567	.737
PS24	49.33	8.851	.489	.746
PS29	49.30	9.872	.441	.782
PS34	49.43	9.357	.399	.767
PS39	49.33	9.471	.370	.769
PS44	49.57	9.013	.440	.752
PS49	49.43	8.461	.618	.731
PS54	49.47	8.809	.416	.754
PS59	49.50	9.569	.432	.774

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.70	8.976	2.996	12

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**Reliability Statistics** บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS5	42.13	4.809	.320	.362
PS10	42.23	4.323	.524	.245
PS15	44.00	5.655	.387	.474
PS20	41.50	4.534	.479	.274
PS25	42.07	4.340	.508	.250
PS30	41.47	5.775	.384	.451
PS35	41.63	5.689	.367	.453
PS40	41.93	4.754	.320	.354
PS45	41.67	6.230	.363	.496
PS50	41.97	5.344	.335	.388
PS55	44.30	5.459	.379	.403
PS60	41.47	5.016	.346	.452

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.03	5.826	2.414	12

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## Reliability บรรยายกาสองค้การ

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	28

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI1	92.13	117.568	.335	.887
CLI2	91.93	112.547	.640	.880
CLI3	92.10	116.714	.483	.884
CLI4	92.57	113.633	.522	.882
CLI5	92.43	115.702	.406	.885
CLI6	91.83	121.385	.430	.891
CLI7	92.07	120.961	.339	.888
CLI8	92.40	117.697	.418	.885
CLI9	91.97	115.826	.653	.881
CLI10	92.00	113.448	.643	.880
CLI11	92.27	114.340	.521	.882
CLI12	92.17	118.557	.395	.887
CLI13	92.03	113.482	.632	.880
CLI14	92.63	109.068	.652	.879
CLI15	92.87	114.533	.481	.883
CLI16	92.43	112.737	.543	.882
CLI17	92.47	115.844	.382	.886
CLI18	92.80	112.028	.478	.884
CLI19	92.10	117.541	.424	.885
CLI20	92.23	113.909	.546	.882
CLI21	92.53	115.568	.624	.881
CLI22	92.27	118.133	.410	.885
CLI23	92.23	114.944	.596	.881
CLI24	92.00	118.828	.320	.887
CLI25	93.37	118.585	.432	.890
CLI26	92.33	114.092	.484	.883
CLI27	92.47	117.154	.313	.888
CLI28	92.17	120.489	.479	.890

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.73	124.133	11.142	28

### Reliability Statistics ด้านความยืดหยุ่น

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI1	13.90	6.024	.480	.752
CLI2	13.70	6.010	.493	.747
CLI3	13.87	6.464	.498	.747
CLI4	14.33	5.195	.663	.685
CLI5	14.20	5.407	.595	.711

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.50	8.603	2.933	5

### Reliability Statistics ด้านมาตรฐาน

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI6	10.77	1.978	.462	.697
CLI7	11.00	2.276	.585	.620
CLI8	11.33	2.299	.401	.719
CLI9	10.90	2.162	.631	.590

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.67	3.540	1.882	4

**Reliability Statistics ด้านความรับผิดชอบ**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI10	10.73	3.582	.637	.733
CLI11	11.00	3.379	.618	.742
CLI12	10.90	3.955	.441	.825
CLI13	10.77	3.289	.758	.671

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.47	5.913	2.432	4

**Reliability Statistics ด้านระบบรางวัล**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI14	12.37	8.723	.884	.788
CLI15	12.60	10.662	.668	.847
CLI16	12.17	9.937	.759	.825
CLI17	12.20	10.510	.650	.851
CLI18	12.53	10.257	.539	.884

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.47	15.154	3.893	5

**Reliability Statistics ด้านความโปร่งใส**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI19	13.67	4.299	.356	.742
CLI20	13.80	3.476	.519	.689
CLI21	14.10	3.817	.648	.642
CLI22	13.83	4.213	.436	.714
CLI23	13.80	3.752	.574	.663

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.30	5.734	2.395	5

**Reliability Statistics ด้านความยึดมั่นในทีม**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLI24	12.60	5.972	.710	.645
CLI25	13.97	6.723	.463	.798
CLI26	12.93	5.720	.545	.690
CLI27	13.07	5.306	.651	.645
CLI28	12.77	6.392	.475	.715

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.33	8.851	2.975	5



## Reliability ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	26

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1	85.13	131.361	.427	.914
CS2	85.23	131.771	.481	.913
CS3	84.33	129.333	.483	.913
CS4	85.20	130.234	.524	.912
CS5	84.93	133.995	.416	.914
CS6	84.30	122.907	.741	.907
CS7	83.97	127.551	.762	.907
CS8	84.07	125.030	.801	.906
CS9	84.00	126.483	.665	.909
CS10	83.60	138.041	.347	.914
CS11	83.73	130.202	.658	.909
CS12	84.30	135.666	.367	.914
CS13	84.33	132.644	.521	.912
CS14	83.70	135.734	.488	.912
CS15	83.73	137.099	.383	.914
CS16	83.80	133.890	.668	.910
CS17	83.47	136.120	.515	.912
CS18	84.13	134.947	.527	.912
CS19	83.40	132.800	.585	.911
CS20	84.13	135.706	.310	.916
CS21	83.53	127.499	.680	.908
CS22	83.43	139.151	.552	.915
CS23	83.47	135.016	.539	.912
CS24	83.23	134.530	.506	.912
CS25	83.77	128.530	.748	.908
CS26	83.23	142.944	.458	.917

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.37	142.999	11.958	26

**Reliability Statistics** ด้านการรับรู้ความสำเร็จทางการเงิน

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1	9.77	9.013	.703	.762
CS2	9.87	9.154	.821	.731
CS3	8.97	10.585	.385	.863
CS4	9.83	9.592	.676	.772
CS5	9.57	10.737	.572	.802

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.00	14.690	3.833	5

**Reliability Statistics** ด้านความพึงพอใจในงาน

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS6	10.07	6.892	.861	.911
CS7	9.73	8.547	.817	.924
CS8	9.83	7.799	.875	.903
CS9	9.77	7.495	.848	.911

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.13	13.361	3.655	4

**Reliability Statistics** ด้านความมีชื่อเสียงทางสังคม

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS10	9.73	3.582	.485	.694
CS11	9.87	3.085	.426	.725
CS12	10.43	2.806	.580	.628
CS13	10.47	2.671	.614	.605

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.50	4.948	2.224	4

**Reliability Statistics** ด้านการเป็นที่ยอมรับทางสังคม

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS14	11.10	2.162	.812	.805
CS15	11.13	2.257	.727	.842
CS16	11.20	2.234	.836	.798
CS17	10.87	2.671	.562	.900

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.77	3.978	1.995	4

**Reliability Statistics ด้านสถานภาพทางสังคม**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS18	11.03	4.171	.506	.700
CS19	10.30	3.734	.579	.657
CS20	11.03	3.620	.419	.750
CS21	10.43	2.806	.675	.584

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.27	5.857	2.420	4

**Reliability Statistics ด้านการรับรู้ความสำเร็จในงาน**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS22	15.77	3.564	.392	.729
CS23	15.80	2.924	.710	.610
CS24	15.57	2.875	.619	.642
CS25	16.10	2.507	.621	.646
CS26	15.57	4.392	.578	.776

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.70	4.769	2.184	5

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

พ.ต.หญิงพรพรรณ อนุมาศ เกิดวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ.2511 ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รุ่นที่ 24 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่พยาบาลช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยไอซียูอายุรกรรม แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย