

การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีระดับผลการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน : กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลศิริราช

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

610.73069

ท 322ก

9.3

การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีระดับผลการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน : กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลศิริราช

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2547

h 258036

27 ม.ค. 2548

นุชจิรินทร์ ร่วมชาติ. (2547). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน : กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 304 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มแบบระดับชั้น กลุ่มตัวอย่างนี้ถูกแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้แบ่งพยาบาลตามระดับผลการปฏิบัติงาน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า จำนวน 150 คน และพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า จำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI-R ฉบับภาษาไทย ซึ่งวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล 2 กลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในบุคลิกภาพสามองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว(E) องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) โดยพบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3)กับด้านการขอมมีกิจกรรม (E4) และด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) คือ บุคลิกภาพด้านการมีอารมณ์ความรู้สึก (O3) และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) โดยรวมและด้านย่อยคือ บุคลิกภาพด้านการมีความสามารถ(C1) กับด้านความมีวินัยในตนเอง(C5) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าทั้งนี้อย่างน้อยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

A COMPARISON OF NURSE PERSONALITIES WITH DIFFERENT WORK
PERFORMANCE LEVELS : A CASE STUDY AT SIRIRAJ HOSPITAL.

AN ABSTRACT
BY
MISS NUTCHARIN ROUMCHAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
October 2004

Nutcharin Rourmchat. (2004). *A Comparison of Nurse Personalities with Different Work Performance Levels : A Case Study at Siriraj Hospital.*

Master's Project, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Niyada Chittcharat.

The purpose of this study was to compare Siriraj Hospital nurses at different levels of work performance in terms of five personality factors. The sample included 304 nurses , drawn by stratified random sampling from Siriraj Hospital during the year 2003, and they were divided into two separate groups by their head nurses : 150 nurses were assigned to a satisfactory job performance group, whereas 154 nurses were assigned to an unsatisfactory job performance group.

The instrument employed in this study was a Thai version of the NEO PI-R for measuring the big five personality factors : neuroticism(N), extraversion(E), openness(O), agreeableness(A) and conscientiousness(C). The statistical methods for analyzing the obtained data were percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of the analysis revealed that the two groups of Siriraj Hospital nurses were found to be significantly different in three personality factors : extraversion (E) , openness(O) and conscientiousness(C). The satisfactory job performance group scored significantly higher on 2 facets of extraversion (E) : assertiveness (E3) and activity (E4),and scored higher on 1 facet of openness(O) :feelings (O3) and on conscientiousness(C) personality factor as a whole as well as on competence (C1) and self-discipline (C5) facets of the conscientiousness(C) than the unsatisfactory job performance group at least at .05 level.

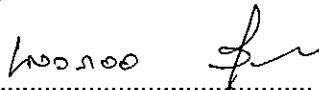
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



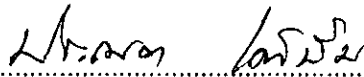
(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาผล)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

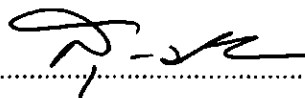
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำจิม)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

(รองศาสตราจารย์สุภา ปานเจริญ)

วันที่ 13 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน ทั้งยังช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความสนใจเอาใจใส่เป็นอย่างดีทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ความเข้าใจตลอดจนมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำฉิม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ กำลังใจและข้อคิดเห็น ช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดาที่ให้ทั้งกำลังใจ กำลังใจ กำลังทรัพย์และความช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอดและขอบพระคุณดีทั้งมวลของงานวิจัยนี้แต่บิดามารดา ผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณและขอขอบคุณบุคคลดังกล่าวด้วยความซาบซึ้งและระลึกถึงพระคุณ ไว้ ณ ที่นี้

นุชจรินทร์ ร่วมชาติ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากร.....	3
	กลุ่มตัวอย่าง.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	นิยามปฏิบัติการ.....	4
	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
	สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล.....	10
	ความหมายของการพยาบาล.....	10
	ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล.....	11
	บทบาทของการพยาบาล.....	12
	หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล.....	13
	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล.....	17
	ความหมายของผลการปฏิบัติงาน.....	17
	การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	18
	ความสำคัญของบุคลิภาพกับการปฏิบัติงานของพยาบาล.....	23
	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิภาพ.....	25
	ความหมายของบุคลิภาพ.....	25
	ทฤษฎีบุคลิภาพห้าองค์ประกอบ.....	27
	การวัดบุคลิภาพ.....	35
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของ พยาบาล.....	48

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
คุณภาพของเครื่องมือ.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	84
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	84
สมมติฐานการวิจัย.....	84
วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
ขอบเขตของการวิจัย.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	94
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	95
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก.....	104
ภาคผนวก ข.....	109
ภาคผนวก ค.....	113

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์.....	31
2	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว.....	32
3	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์.....	33
4	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน.....	34
5	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ.....	35
6	องค์ประกอบหลักและลักษณะเฉพาะที่ใช้ในแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI - R คอสดาและแมคเคร.....	40
7	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการคำนวณตามสูตร Taro Yamane และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการทำวิจัย.....	63
8	เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	64
9	ข้อมูลพื้นฐานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำแบบวัดบุคลิกภาพ โดยจำแนกข้อมูลเหล่านี้ตามระดับผลการปฏิบัติงาน.....	71
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช พยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พยาบาลวิชาชีพจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ นิสิตสาขา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และตำรวจเขตกองบังคับ การตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพฯ.....	76
11	การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพโดยรวมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจ ของหัวหน้า.....	78
12	การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชที่มีผล การปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า.....	79
13	การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการ แสดงตัว (E)ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานใน ระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า.....	80
14	การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน การเปิดรับประสบการณ์ (O) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มี ผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า.....	81

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน ความอ่อนโยน (A) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับเป็นพอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า.....	82
16	การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน การมีสติรู้ผิดชอบ (C) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า.....	83
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศิริราชในด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ (N).....	114
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศิริราชในด้านการแสดงตัว (E).....	114
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชในด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O).....	115
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชในด้านความอ่อนโยน (A).....	115
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศิริราชในด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C).....	116
22	การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชกับพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ตามทฤษฎี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	117
23	การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชกับพยาบาลวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและ วชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	118
24	การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชกับนิสิตสาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตาม ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	119
25	การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชกับตำรวจเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพฯ ฯ ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	120

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมได้ การที่ประเทศชาติจะพัฒนาได้ต้องอาศัยประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ ดังนั้นความต้องการบุคลากรด้านสุขภาพจึงมีมากขึ้น วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลมีบทบาทในการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน ให้ความช่วยเหลือบุคคลเพื่อให้เกิดความสุข ความปลอดภัย รู้จักป้องกัน ส่งเสริมและรักษาสุขภาพอนามัยของตนให้อยู่ในสภาพที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ดังนั้นบุคลากรพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพยาบาลวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์(นันทา น้าฝน. 2538 : 51-52)

ลักษณะงานของพยาบาลนั้นต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมานของผู้อื่น บรรยาการในการทำงานจึงแตกต่างไปจากบรรยาการทั่วไปของการทำงานในวิชาชีพอื่น ๆ คือ ขาดองค์ประกอบแวดล้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความสดชื่นรื่นรมย์ พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือต้องเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงเป็นผู้ใหญ่ สามารถควบคุมจิตใจ และอารมณ์ไม่ให้หวั่นไหวและสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และต้องมีความอดทนสูง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้นับว่าเป็นบุคลิกภาพเฉพาะซึ่งได้รับการยอมรับกันทั่วไปในวงการพยาบาลว่าพยาบาลทุกคนควรจะต้องมีจึงจะสามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้ผลดีและสามารถยืนหยัดอยู่ในวิชาชีพได้นาน(คณะอนุกรรมการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล.มปป : 16) ด้วยเหตุที่ลักษณะงานของพยาบาลต้องใช้ความอดทนสูง มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นและต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมานของความเจ็บป่วยอยู่เสมอ อาจไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนบางคนและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเปลี่ยนอาชีพภายหลังสำเร็จการศึกษาหรืออยู่ในวิชาชีพได้ไม่นาน (สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. 2540 : 1-2)

จะเห็นได้ว่าความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติวิชาชีพแต่ละชนิดต้องการความสามารถและความถนัดเฉพาะอย่างที่แตกต่างกัน ดังเช่นการศึกษาของไดเยอร์ (ราตี แก้วนพรัตน์. 2538 : 37-38 ; อ้างอิงจาก Dyer. 1972 : 294) พบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะมีคะแนนของ

ลักษณะบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านการแสดงตัวทางสังคม การมีความรู้สึกว่าตนเองมีความเป็นอยู่ดี ความรับผิดชอบ ความใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น และประสิทธิภาพทางด้านสติปัญญา และจากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราชโดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 16 PF Form A (ประภา เชื้อภักดี, 2526 : 86) พบว่าบุคลิกภาพลักษณะจิตใจกล้าแข็ง มองชีวิตในความเป็นจริง รับผิดชอบ มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

ดังนั้นการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เราสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้โดยการศึกษาบุคลิกภาพ ในปัจจุบันมีแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกันมาก คือ การศึกษาบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เนื่องจากแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่าง ๆ และสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ แต่ในงานวิจัยของไทยยังมีการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีนี้น้อย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งนิยะดา จิตต์จรัส และคณะ (2544) เป็นผู้แปลและดัดแปลงมาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI - R ของคอสตาและแมคเคอร์ ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายสำคัญ คือ

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งองค์กรทางการพยาบาลสามารถนำผลมาประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาประกอบอาชีพพยาบาลเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมีคุณภาพได้มาตรฐานและยังนำมาใช้ประโยชน์ในด้านการแนะนำนักเรียนที่สนใจจะเรียนต่อทางด้านพยาบาล โดยสามารถทำนายถึงพฤติกรรมในอนาคตที่จะเกิดขึ้นว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะเรียนต่อและเข้ามาอยู่ในวิชาชีพนี้ ผลการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อองค์กรทางการพยาบาลและผู้ที่ตัดสินใจ

เข้ามาอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพนี้ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช ปีพ.ศ. 2546 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาล 9 งาน คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก และลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา และงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ซึ่งมีจำนวน 1,971 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช ปี พ.ศ. 2546 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยปฏิบัติงานอยู่ในงาน พยาบาล 9 งาน คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก และ ลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาล ผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยาและงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ซึ่งได้มา จากการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้มา จากการคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 284 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886) คือ 332 คน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มพยาบาลที่มีผลการ ปฏิบัติในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ากับกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจ ของหัวหน้า ประมาณกลุ่มละ 166 คน โดยการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ พยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ เป็นที่พอใจหรือไม่เป็นที่พอใจ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรแบ่งกลุ่ม คือ ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

3.1.1 ผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า

3.1.2 ผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

3.2 ตัวแปรเปรียบเทียบ คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่

3.2.1 องค์ประกอบด้านความห้วนไหวทางอารมณ์

- 3.2.2 องค์ประกอบด้านการแสดงตัว
- 3.2.3 องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์
- 3.2.4 องค์ประกอบด้านความอ่อนโยน
- 3.2.5 องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาลและกำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชและมีอายุการทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในพ.ศ. 2546

2. หัวหน้า หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงในหน่วยงานของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

นิยามปฏิบัติการ

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่าง ๆ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ องค์ประกอบด้านการแสดงตัว องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบด้านความอ่อนโยน และองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ องค์ประกอบ ซึ่งนิยะดา จิตต์จรัส และคณะ (2544) เป็นผู้แปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO PI – R ของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1992) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Costa and McCrae, 1992 : 16-18)

1.1 องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความวิตกกังวล (Anxiety) ความโกรธ (Angry Hostility) ความซึมเศร้า (Depression) ความประหม่า (Self – consciousness) การไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีลักษณะผ่อนคลาย สงบ สุขุม โกรธช้า มีความรู้สึกซึมเศร้า ท้อแท้ยาก รู้สึกอับอายยาก ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นและเผชิญความเครียดได้ดี

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีลักษณะวิตกกังวล โกรธเร็ว มีความรู้สึกซึมเศร้าท้อแท้ง่าย รู้สึกอับอายง่าย ถูกข่มขู่ได้ง่าย และเผชิญความเครียดได้อย่างลำบาก

1.2 องค์ประกอบด้านการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการมีมิตรไมตรีจิต (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement – Seeking) และการมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีลักษณะชอบอยู่คนเดียวสงบเสงี่ยมสงวนท่าที ไว้ตัว เป็นคนมีพิธีรีตองมากไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่เบื้องหลัง ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่ร่อน ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้นและเป็นคนเฉยเมย ไม่ค่อยร่าเริง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีลักษณะเป็นมิตรและสนิทสนม ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออกเป็นผู้นำ ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง ต้องการความตื่นเต้นและร่าเริง มองโลกในแง่ดี

1.3 องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีจินตนาการ (Fantasy) การซาบซึ้งในความงามสุนทรียภาพ (Aesthetics) การมีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีลักษณะดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ใช้ความคิดอยู่กับสิ่งใกล้ตัว ไม่สนใจศิลปะ เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่าง ๆ ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน เปลี่ยนแปลงยาก ยึดติดกับหลักเกณฑ์ มีลักษณะอนุรักษ์นิยมและไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีลักษณะชอบจินตนาการ ช่างฝัน รู้สึกซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงาม เห็นคุณค่าของอารมณ์ในด้านต่าง ๆ ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง ไม่ยึดติดกับแนวคิดดั้งเดิม มีจิตใจเปิดกว้างพร้อมที่จะคิดสิ่งใหม่ ๆ ชอบที่จะตรวจสอบความเชื่อ ค่านิยมต่าง ๆ ที่สังคมเลื่อมใสและไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ของสังคม

1.4 องค์ประกอบด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) การประนีประนอมยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพถ่อมตัว (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีลักษณะชอบดูหมิ่นผู้อื่น ชอบระแวงสงสัยผู้อื่นว่าไม่ซื่อตรง มีความประสงค์ร้าย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ก้าวร้าว รู้สึกว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่นและไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น ตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ โดยไม่นำหลักมนุษยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีลักษณะไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ เจตนาดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง มีความจริงใจ เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่น ไม่เจ้าคิดเจ้าแค้น มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ใจดีอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจ ห่วงใยผู้อื่น

1.5 องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self Discipline) และความสุ่มรอบคอบ (Deliberation)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีลักษณะเป็นผู้ที่ไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตน ไม่มีระเบียบ ไม่มีการเตรียมการ ไม่มีระบบ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่าง ๆ ไม่เอาใจใส่ต่อนหน้าที่ ซึ่งเกี่ยวข้องหา ให้ความสำคัญต่ำกับการได้รับความสำเร็จ มีลักษณะไม่เตรียมพร้อมบ่อยครั้งผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก และตัดสินใจโดยปราศจากการไตร่ตรอง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีลักษณะเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีเหตุผล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดี มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีศีลธรรมเป็นหลักของจิตใจ มีความขยันหมั่นเพียร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและลงมือปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการเริ่มต้นงานและดำเนินงานจนเสร็จแม้จะมีสิ่งต่าง ๆ มารบกวนก็สามารถจูงใจตนเองให้ทำงานจนแล้วเสร็จและเป็นผู้ที่คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ

2. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอันเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยอยู่บนพื้นฐานของทักษะ ประสบการณ์การเรียนรู้และการได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยในการวิจัยครั้งนี้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้วยการให้หัวหน้าเป็นผู้พิจารณาถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยภาพรวมด้วยเกณฑ์มาตรฐานอันเป็นข้อตกลงในโรงพยาบาลศิริราชดังนี้

1) ปริมาณงาน พิจารณาถึงปริมาณงานที่พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จทันกำหนดเวลาและตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยงานนี้เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานพิเศษอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานใหม่ ๆ ที่พยาบาลสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นด้วยตนเองและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2) คุณภาพงาน พิจารณาถึงผลงานในภาพรวมทางด้านความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความประณีตเรียบร้อย โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีการจัดระบบงานที่เหมาะสม ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเป็นผลงานที่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง เช่น เป็นผลงานที่มีส่วนสนับสนุนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงานหรือเพิ่มรายได้และผลผลิตแก่หน่วยงาน เป็นต้น

3) ลักษณะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความรอบรู้ในงานและสิ่งรอบตัวที่เป็นประโยชน์ต่องาน ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสื่อความหมายต่องาน

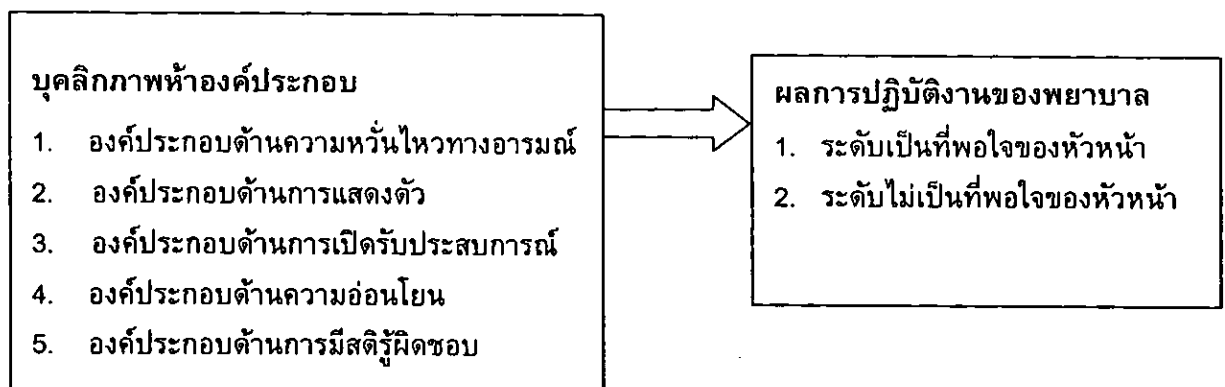
มีคุณภาพทางอารมณ์ ความมีเหตุผลและความสามารถในการปรับตัว ความเสียสละและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นอดสาหัส การรักษาวินัย มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมและการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและส่วนรวม

ทั้งนี้เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการนั้นถือเป็นภาระหน้าที่ประจำของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลประจำการนี้อยู่แล้ว โดยในงานวิจัยครั้งนี้หัวหน้าจะเป็นผู้แบ่งพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า หมายถึง พยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงตัดสินว่ามีผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในด้านปริมาณคุณภาพของงานและลักษณะการปฏิบัติงานรวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจ

2) พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า หมายถึง พยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงตัดสินว่ามีผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ คุณภาพของงานและลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เป็นที่พอใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบศึกษาย้อนหลัง (Expost facto research) ชนิด Retrospective มีลักษณะการศึกษาย้อนข้อเท็จจริง คือ ใช้ตัวแปรตามเป็นหลักแบ่งกลุ่มแล้วย้อนไปเปรียบเทียบดูว่าตัวแปรอิสระ คือ บุคลิภาพต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ต่ำกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
2. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
3. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
4. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
5. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาตามลำดับ หัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการพยาบาล
 - 1.2 ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล
 - 1.3 บทบาทของพยาบาล
 - 1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 2.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานของพยาบาล
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 - 3.3 การวัดบุคลิกภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 4.1 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 4.2 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 4.3 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 4.4 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 4.5 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล

1.1 ความหมายของการพยาบาล

การพยาบาล(Nursing)เป็นมโนทัศน์ที่กว้างมากรวมทุกอย่างในการพยาบาลนักทฤษฎีได้ให้ความหมายของการพยาบาลไว้หลากหลายตามความเชื่อของเหตุผลวิชาชีพและเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทของพยาบาลในขณะนั้น ดังต่อไปนี้

ฟลอเรนซ์ น丁ิงเกิล ผู้ให้กำเนิดวิชาชีพการพยาบาลสมัยใหม่ได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่าเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยพ้นภัยจากความเจ็บป่วย และการพยาบาลจะต้องจัดให้ผู้ป่วยอยู่ในสภาวะที่ดีที่สุดเพื่อธรรมชาติจะได้ช่วยให้ผู้ป่วยหายได้เอง (สมจิต หนูเจริญกุล. 2543 : 3 ; อ้างอิงจาก Florence Nightingale. n.d. : Unpaged)

ลัคแมนและซอเรนเซิน (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. 2527 : 5 ; อ้างอิงจาก Luckmann and Sorensen. 1980 : 11) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นศิลปะในการประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์ในลักษณะที่ฉลาดและมีมนุษยธรรมเพื่อให้การดูแลแก่บุคคลซึ่งไม่อาจปรับตัวเข้ากับภาวะความเครียดที่เผชิญอยู่ได้

ไพรัชได้กำหนดขอบเขตการพยาบาลผู้ป่วยไว้ดังนี้

- การพยาบาลจำเป็นมาก (Essential Nursing Care) เป็นการพยาบาลที่มุ่งถึงจุดประสงค์การรักษา การดำเนินสุขภาพ การประคับประคอง การส่งเสริม การฟื้นฟูและการป้องกันการเสื่อมสภาพ รวมทั้งการป้องกันภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ผู้ป่วยเหล่านี้ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดจากพยาบาลโดยตรง
- การพยาบาลต่อเนื่อง (Progressive Nursing Care) เน้นการดูแลที่มุ่งให้ผู้ป่วยมีความสามารถช่วยเหลือตนเองได้และมีการประเมินผลที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องให้ทั้งการดูแลทางร่างกายโดยตรงและการแนะนำการปฏิบัติตัวให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว มีการประสานงานการดูแลร่วมกับบริการโดยต่อเนื่อง
- การพยาบาลสมบูรณ์แบบ (Comhensive Nursing Care) เป็นการดูแลที่ต้องใช้ทักษะการพยาบาล ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ สามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผนการพยาบาล รวมทั้งให้การดูแลผู้ป่วยและครอบครัวที่สนองความต้องการนับตั้งแต่รับไว้ในโรงพยาบาลจนกระทั่งจำหน่ายผู้ป่วยกลับทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม (ศรีไพบุลย์ สังข์บัวสี. 2525 : 52-54 ; อ้างอิงจาก Price. 1972 : 445-448) ปี 1996 ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาลขององค์การอนามัยโลกให้ความหมายของการพยาบาลว่า การพยาบาลคือ การช่วยเหลือบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในการประเมินและพัฒนาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดีที่สุดภายใต้สภาวะแวดล้อมที่อาศัยและที่ทำงานของผู้ให้บริการ ซึ่งการจะกระทำเช่นนี้ได้พยาบาลต้องพัฒนาความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลในระหว่างเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ โดยคำนึงถึงแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิตทั้งกาย จิต สังคมที่มีต่อภาวะสุขภาพความเจ็บป่วย ความพิการและความตาย (สมจิต หนูเจริญกุล. 2543 : 3 ; อ้างอิงจาก WHO. 1996 : unpagged)

จากพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 (สภาการพยาบาล. 2540 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การพยาบาล หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรคและการส่งเสริม สุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด สรุปได้ว่า การพยาบาลเป็นการปฏิบัติเพื่อการดูแล รักษา ป้องกัน ส่งเสริมและฟื้นฟูภาวะสุขภาพของบุคคลและชุมชน เพื่อการนำไปสู่ภาวะสุขภาพดีโดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

1.2 ลักษณะวิชาชีพพยาบาล

จากพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 (สภาการพยาบาล. 2540 : 2) ได้ให้ความหมายของการประกอบวิชาชีพการพยาบาล คือ การปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
 2. การกระทำต่อร่างกาย จิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
 3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
 4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค
- ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผล

ดังนั้นผู้ที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจึงเป็นผู้ที่พึงประกอบวิชาชีพพยาบาลให้มีคุณลักษณะทางวิชาชีพพยาบาลที่สำคัญตามฟาริดา อิบราฮิม ได้กล่าวไว้ (2541 : 6) ดังนี้

1. ให้บริการแก่สังคมโดยอาศัยความรู้และความชำนาญจากการฝึกปฏิบัติ
2. มีความรู้เฉพาะสาขาซึ่งจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ที่เพิ่มพูนขึ้นเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงบริการพยาบาล
3. ให้การศึกษาแก่สมาชิกของวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
6. รับผิดชอบในการให้ความปลอดภัยแก่สังคมที่รับบริการ
7. ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มภาคภูมิ
8. ส่งเสริมสวัสดิการและการอยู่ดี รวมทั้งความสนใจของสมาชิก
9. ให้บริการโดยยึดความเสียสละมากกว่ามุ่งการตอบแทนทางสินจ้างรางวัล

10. มีจรรยาวิชาชีพเป็นหลักในการควบคุม
11. มีการรวมตัวของสมาชิกเพื่อความเข้มแข็งของวิชาชีพ
12. มีการปกครองตนเอง

1.3 บทบาทของพยาบาล

บทบาทของพยาบาลที่สำคัญได้แก่ (สมจิต หนูเจริญกุล. 2543 : 12-16)

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (Care provider) การดูแลเอาใจใส่และให้ความสุขสบาย รวมไปถึงกิจกรรมการรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ การดูแลเอาใจใส่ของพยาบาลต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิดและปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วย เป้าหมายที่สำคัญของบทบาทนี้คือการสื่อให้ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการซึ่งพยาบาลกระทำได้โดยการแสดงให้ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการเห็นถึงความห่วงใยในสวัสดิภาพของเขาและยอมรับเขาในฐานะบุคคลไม่ใช่วัตถุสิ่งของ

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator / Helper) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลด้วย การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้การสร้างความไว้วางใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ พยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวของผู้ป่วย พยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมทุกอย่างที่พยาบาลกระทำ

3. การเป็นผู้สอน (Teacher) บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพมีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้น เนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิตและพฤติกรรมเสี่ยงมีมากขึ้น การส่งเสริมและปกป้องสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญ

4. การเป็นที่ปรึกษา (Counselor) การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดและการเผชิญกับความเครียดเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล การให้คำปรึกษารวมถึงการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จิตใจและสติปัญญา

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ (Advocator) พยาบาลช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตนเอง

6. การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่แยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจและความสามารถของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ กำหนดทางเลือกสำรวจผลลัพธ์ที่เป็นไปได้จากทางเลือกเหล่านั้น สร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลงและชี้แนะผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ผ่านระยะต่าง ๆ เหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ (Leader) พยาบาลจะช่วยเหลือผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพและสวัสดิภาพ

8. การเป็นผู้จัดการ (Manager) พยาบาลจัดการในการดูแลบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัวและชุมชน และยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาลและพยาบาลคนอื่น ๆ รวมทั้งทำหน้าที่นี้เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้

9. บทบาทด้านการวิจัย (Research) พยาบาลทุกคนไม่จำเป็นต้องทำวิจัย แต่ทุกคนต้องอ่านและประเมินงานวิจัยได้อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสามารถใช้ผลการวิจัยประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล

ฟลอเรนซ์ ในดิงเกิล ได้เขียนหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลของพยาบาลไว้ในปี 1859 ดังนี้ (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 30-31 ; อ้างอิงจาก Monica. 1979 : 34 ; citing Florence Nightingale. n.d. : unpagged)

1. การดูแลเกี่ยวกับความสุขสบายของผู้ป่วย
2. การให้อาหาร
3. การออกกำลังกาย
4. การดูแลความสะอาดส่วนบุคคล
5. การดูแลเกี่ยวกับการหลับนอนและการพักผ่อน
6. การจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ป่วยเกิดความเพลิดเพลิน
7. การดูแลทางสังคมและส่วนตัว
8. การดูแลการขับถ่าย
9. การดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัย
10. การจัดการด้านสุขาภิบาล
11. การสอนผู้ป่วย
12. การป้องกันโรคแทรกซ้อน
13. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
14. การดูแลทางด้านอารมณ์และการให้คำปรึกษา
15. การดูแลช่วยเหลือทางด้านจิตใจ

สภาการพยาบาลได้กล่าวไว้ว่าบทบาทและหน้าที่หลักของพยาบาลวิชาชีพ คือ ให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานโดยตรงแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาลและบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ(สมจิต หนูเจริญกุล. 2543 : 49)

อัเบลลา (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 52-53 ; อ้างอิงจาก Abdellah. n.d. : unpagged) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อมุ่งความสำคัญในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลต่อทีมสุขภาพและต่อผู้ป่วยดังนี้

1. พยาบาลต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอติดต่อกัน ต้องมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการตัดสินใจให้ความช่วยเหลืออย่างทันที่

2. พยาบาลต้องมีความสังเกต รายงานอาการและอาการแสดงต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางกายและจิตใจ ซึ่งหมายถึงมีความสามารถในการติดต่อและสร้างสัมพันธภาพเป็นอย่างดี

3. พยาบาลต้องเข้าใจความหมายของอาการและอาการแสดงที่บอกถึงภาวะเบี่ยงเบนไปจากปกติ กำหนดการวินิจฉัยทางการพยาบาลและวิธีการพยาบาลที่เหมาะสม

4. พยาบาลต้องกำหนดแผนการพยาบาลที่มุ่งผู้ป่วยเป็นแกนกลาง โดยมุ่งเป้าหมายของการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการพยาบาล

5. พยาบาลต้องปฏิบัติการพยาบาลเพื่อประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพได้ดีที่สุด

สมจิต หนูเจริญกุล (สมจิต หนูเจริญกุล. 2543 : 49-51) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลและในชุมชนดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาล

1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

1.1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาให้การวินิจฉัย วางแผนและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษต่าง ๆ และให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือตรวจเยี่ยมผู้ป่วยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 เผชิญสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันที่

1.1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้อื้อต่อการดูแลและเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคหรือเสียงอันตรายต่อชีวิตของผู้ป่วย

1.1.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา

1.1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.1.9 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติโดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ

1.1.10 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาเพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.1.11 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

1.2 ด้านการบริหารจัดการ

1.2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

1.2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม

1.2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ประเมินการทำงานภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

1.2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

1.2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

1.3 ด้านวิชาการ

1.3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

1.3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีพยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยพยาบาล

1.3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

1.3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในชุมชน

1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

1.1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ วางแผน ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชน

1.1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวที่บ้านดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.1.3 ให้การรักษาเบื้องต้นอย่างง่าย ๆ ภายใต้ข้อกำหนดตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข

1.1.4 ทำงานร่วมกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าถึงปัญหาสุขภาพของชุมชนและร่วมวางแผนป้องกันและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.5 มีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้สุศึกษาแก่ประชาชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคที่เกิดขึ้นในชุมชน

1.1.6 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในชุมชนด้วยการใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติพยาบาลต่าง ๆ

1.1.7 ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลในการแก้ปัญหาเพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในชุมชน

1.1.8 มีส่วนร่วมในการวางแผนกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องในการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

1.1.9 เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน

1.2 ด้านการบริหารจัดการ

1.2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน

1.2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม

1.2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของชุมชนที่รับผิดชอบ

1.2.4 ประเมินการทำงานภายในหน่วยงานและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน

1.2.5 ร่วมปรึกษารื้อกับผู้บริหารทางการแพทย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน

1.2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

1.3 ด้านวิชาการ

1.3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

1.3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีพยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยพยาบาล

1.3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชนทั่วไป

1.3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์ และ นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

2.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ดีบาชด์และเมนทโคสกี (สุภารัตน์ ไวยชีตา. 2535 : 24 ; อ้างอิงจาก Deback and Mentkoske. 1986 : 276) ได้กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทางการแพทย์ โดยมีพื้นฐานมาจากการศึกษาและสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยบริการ

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานของบุคคลที่แสดงถึงความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์กร (วัลภา สมายยิ่ง. 2542 : 43 ; อ้างอิงจาก Murphey and Clevenland. 1991 : unpagged)

ส่วนประกอบของผลการปฏิบัติงาน

ส่วนประกอบของผลการปฏิบัติงาน (Performance) มี 6 ส่วน โดยเขียนเป็นสูตรได้ คือ (อัมเรศน์ ขาวสวนกล้วย. 2534 : 22 ; อ้างอิงจาก Lachman. 1984 : unpagged)

$$\text{Performance} = \text{Ability} + \text{Effort} \text{ หรือ } P = (A \times E \times T) + (M \times E \times T)$$

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าผลการปฏิบัติงานเท่ากับความสามารถของบุคคลนั้นบวกกับความพยายามโดยความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ยังประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความถนัด (A - Aptitude) ประสบการณ์ (E - Experience) และการฝึกหัด (T - Training) ส่วนความพยายามประกอบด้วย 3 ส่วนเช่นกัน คือ การจูงใจ (M - Motive) ความคาดหวัง (E - Expectancy) และสิ่งเร้าใจ (I - Incentive) โดยคุณสมบัติเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการและใช้เป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

จากความหมายของผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอันเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยอยู่บนพื้นฐานของทักษะ ประสบการณ์ การเรียนรู้และการได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดปริมาณและคุณภาพของงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากการประเมินผลจะถูกนำมาวิเคราะห์ เพื่อช่วยในการพิจารณาตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงต่ำอย่างไร

วอลฟ์ (ทงค์ เกษทรัพย์. 2544 : 20 ; อ้างอิงจาก Wolf. 1962 : 98) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2529 : 205) ให้ความหมายการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสินว่าสิ่งที่พิจารณานั้นมีคุณค่าสมกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด การประเมินผลที่ดีจะต้องมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นการกระทำที่มีขั้นตอนตามระเบียบแบบแผน
2. ผลของการประเมินจะบอกให้ทราบถึงปริมาณและคุณภาพของสิ่งที่ประเมินเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ยูรา และวอลซ์ (ศรีไพบุลย์ สังข์บัวสี. 2525 : 60-61 ; อ้างอิงจาก Yura and Walsh. 1972 : 33-41) ได้เสนอแนวทางในการประเมินผลบุคลากรพยาบาลเพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีประโยชน์ ถูกต้องและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังนี้

1. ประเมินใคร (Who) บุคลากรพยาบาลมีหลายระดับทั้งระดับคุณวุฒิและระดับความรับผิดชอบจะใช้เครื่องมือประเมินผลชนิดเดียวกันหมดไม่ได้ ผู้ประเมินต้องทราบว่าประเมินใคร
2. ประเมินทำไม (Why) ในการประเมินผลทุกครั้งจะต้องมีวัตถุประสงค์
3. ประเมินอะไร (What) เป็นสิ่งสำคัญมาก การประเมินผลจะต้องกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้แน่นอนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนกพยาบาลด้วย ในการกำหนดพฤติกรรมเพื่อประเมินผล จะต้องเขียนเป็นคำกิริยาเชิงการกระทำและในการกำหนดพฤติกรรมที่สังเกต ไม่ควรกำหนดเป็นพฤติกรรมรวมๆ เพราะจะทำให้ไม่สามารถประเมินได้ตรงตามความเป็นจริงต้องกำหนดเป็นด้าน ๆ
4. ประเมินเมื่อใด (When) การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องดังนั้นการประเมินผลต้องสังเกตต่อเนื่องกันทุกวัน แล้วประเมินออกมาอาจจะสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือทำเป็นตารางเอาไว้ว่าจะประเมินปีละกี่ครั้ง หลังจากประเมินผลแล้วควรจะได้มีการอภิปรายปัญหาร่วมกันเพื่อแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง การประเมินจึงจะได้สิ่งที่สมบูรณ์
5. ประเมินที่ไหน (Where) ถ้าเป็นการประเมินการปฏิบัติงาน ควรจะสังเกตในขณะที่ผู้ถูกประเมินกำลังทำงานอยู่

6. ประเมินอย่างไร (How) การประเมินผลทำได้โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรม โดยใช้แบบฟอร์มที่สร้างไว้ แบบฟอร์มที่ใช้ประเมินผลอาจเป็นชนิดที่ให้คะแนนแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) หรือเป็นคำถามชนิดปลายเปิด ซึ่งทั้งนี้แล้วแต่การออกแบบฟอร์ม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลของการประเมินจะบอกให้ทราบถึงผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

2.2.2 ขั้นตอนในการประเมินผล (กองการพยาบาล. 2539 : 108)

1. กำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับได้อย่างครอบคลุมชัดเจน
2. กำหนดมาตรฐานของงานหรือการบริการที่ควรจะได้มาตรฐานทั้งในเชิงโครงสร้าง กระบวนการและผลลัพธ์ว่าหน่วยงานมีความต้องการหรือความคาดหวังไว้เพียงใด เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่
3. กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินแต่ละเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนว่าต้องการประเมินเพื่อการใด เพราะกิจกรรมที่กำหนดประเมินจะแตกต่างกันไปตามแต่ละเป้าหมาย
4. กำหนดแบบฟอร์ม กิจกรรมและคะแนนที่จะประเมิน
5. กำหนดผู้ประเมินและเตรียมความพร้อมของผู้ประเมิน ตลอดจนผู้ถูกประเมิน
6. กำหนดระยะเวลาในการประเมิน
7. วิเคราะห์ผลการประเมินและแจ้งกลับเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2529 : 206 ; อ้างอิงจาก Smith. 1975 : 27-31)

1. เพื่อจัดระบบการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม สำหรับใช้เป็นฐานในการพิจารณาปรับปรุงค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ตลอดจนการลงโทษ และการให้พ้นจากงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลและสื่อกลางในการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่าความสามารถของเขาอยู่ในระดับไหน ควรได้รับการปรับปรุงอย่างไรบ้าง ทั้งทางด้านความรู้ความชำนาญและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจตนเองได้เป็นอย่างดี
3. เพื่อเป็นประโยชน์ของผู้นิเทศงาน ที่จะเข้าใจผู้ปฏิบัติงานได้มากขึ้น ทำให้สามารถวางแผนการนิเทศงานได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

2.2.4 เทคนิคการประเมินผลที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาล (กองการพยาบาล. 2539 : 108-109)

1. การให้คะแนนโดยตรง (graphic rating) ซึ่งนิยมใช้กันโดยทั่วไป

2. การกำหนดมาตรฐานปริมาณของงาน (setting standard rating) และเปรียบเทียบพัฒนาของปริมาณงาน ซึ่งวิธีนี้จะใช้กับลักษณะงานที่เด่นชัดสามารถนับได้

3. ประเมินโดยการตรวจสอบ (field review) เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาไปตรวจสอบการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงานจริงและบันทึกผลไว้เปรียบเทียบ วิธีนี้สามารถสอบถามผู้ถูกประเมินและสอบถามจากผู้รับบริการได้ด้วย

4. การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (appraisal result) การประเมินโดยการเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

5. การจับคู่เปรียบเทียบ (pair system) เป็นการจับคู่เปรียบเทียบงานของแต่ละบุคคลแต่ผู้เปรียบเทียบจะต้องรู้งานโดยละเอียด

2.2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. 2533 : 229-230)

1. Anecdotal record เป็นการบันทึกข้อมูลที่สังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนติดต่อกันในระยะเวลาหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ผู้ประเมินเห็นพัฒนาการของผู้ถูกประเมินในด้านทักษะการพยาบาล เทคนิคหรือการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ตลอดจนพฤติกรรมอื่น ๆ สิ่งที่ต้องบันทึกก็คือ บอกลักษณะการของผู้ถูกประเมินทำหรือพูดอะไร

การบันทึกต้องใช้เวลานานที่พอสมควร ในการสังเกตและวิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วน บันทึกพฤติกรรมอย่างชัดเจนทุกครั้ง เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน บันทึกพฤติกรรมที่ดี-ไม่ดีตามที่พบเห็น บันทึกทันที เขียนสั้น ๆ พร้อมทั้งลงเวลา วันที่ สถานที่ บุคคล ชัดเจน เพื่อจะได้อ้างอิงให้ถูกต้อง ไม่ควรบันทึกต่อหน้าที่สอนอยู่

2. Time sampling บันทึกข้อมูลที่สังเกตได้จากพฤติกรรม ในเวลาที่กำหนดไว้ เช่น ต้องการสังเกตพฤติกรรมของพยาบาลคนหนึ่ง โดยใช้การสังเกตระยะสั้น ๆ แต่กระทำการสังเกตหลาย ๆ ครั้ง เช่น วันหนึ่งใช้เวลาสังเกตเพียง 5 นาที ทำนานหลาย ๆ วัน และบันทึกไว้ทุกครั้ง แล้วนำมาสรุปผลว่าพยาบาลนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร

3. Checklist (แบบสอบถาม) เป็นเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการสังเกตพฤติกรรม เพราะมีรายละเอียดหัวข้อที่ต้องการจะสังเกต หรือมีคำถามต่าง ๆ เตรียมไว้เป็นอย่างดี คำตอบจะออกมาในรูปของการตอบรับหรือปฏิเสธ เช่น ใช่ ไม่ใช่ หรืออาจออกมาในรูปของการเติมคำและอาจมีการบันทึกความคิดเห็นบางประการเพิ่มเติม ในขณะที่ใช้การสังเกต ข้อดี คือ มีประโยชน์ในการวัดลักษณะต่าง ๆ หรือให้ผู้ถูกประเมินใช้ประเมินค่าของตนเอง เช่น วัดทักษะหรือเทคนิคการพยาบาล

4. Rating scale (มาตราประเมินค่า) เป็นแบบฟอร์มมาตราส่วนประมาณค่าที่ใช้เพื่อแสดงการเปรียบเทียบผู้ถูกประเมินกับเพื่อนในกลุ่มว่าอยู่ในระดับไหน แบบฟอร์มจะเขียนพฤติกรรมไว้ใช้ในการสังเกตโดยตรง จะประเมินค่าโดยการตั้งเกณฑ์ไว้ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ดี ปานกลาง ต่ำกว่าปานกลาง ต่ำหรือต่ำมาก

ข้อดี ใช้อย่างแพร่หลายเพราะมีรายละเอียดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและมีการประเมินค่าไว้ให้เลือก ข้อเสีย คือ อาจมีการโน้มน้าวของผู้ประเมินค่า ค่าที่ได้จากการประเมินอาจไม่ถูกต้อง อาจมีข้อผิดพลาด ถ้าผู้ประเมินมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้ถูกประเมิน

มาตรฐานที่ใช้วัดคุณภาพของการพยาบาลในการประเมินคุณภาพการพยาบาล มีเกณฑ์การวัด 3 ประการ คือ (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 37-38 ; อ้างอิงจาก Schmad. 1979 : 462-465 ; Block. 1979 : 32-41)

1. มาตรฐานที่บอกลักษณะเชิงโครงสร้าง (Structure standards) การกำหนดมาตรฐานในลักษณะนี้มุ่งเน้นนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร การ เช่น เรื่องงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพยากร จำนวนบุคลากร ตำแหน่งบุคลากร ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร ระบบบริหารและการนิเทศเป็นต้น การประเมินจะต้องประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น จำนวนพยาบาลในแต่ละเวรต่อจำนวนผู้ป่วยในหอผู้ป่วยควรจะเป็นเท่าไร การประเมินในลักษณะโครงสร้างจะช่วยปรับระดับความสามารถของโรงพยาบาลในแง่จำนวนบุคลากรและทรัพยากรมีเพียงพอที่จะให้บริการกับผู้ป่วยที่มาใช้บริการ

2. มาตรฐานเชิงกระบวนการ (Process Standards) เป็นการกำหนดกิจกรรมหรือพฤติกรรมของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย การประเมินจะประเมินทั้งพฤติกรรมที่เห็นได้ชัด เช่น การทำแผลได้เหมาะสมกับหลักวิชาการ การมีความนุ่มนวลในการทำงาน และพฤติกรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัด เช่น การตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติ ความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ครอบครัวของผู้ป่วยหรือเพื่อนร่วมงาน

การประเมินเชิงกระบวนการทำได้โดยประเมินจากกิจกรรมการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วยหรือการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับและดูว่าทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

3. มาตรฐานเชิงผลของการปฏิบัติงาน (Outcome Standards) เป็นการจัดกิจกรรมการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ป่วยทั้งในด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านพฤติกรรมและทางด้านสภาวะสุขภาพ

การประเมินผลงานตามลักษณะของมาตรฐานของการพยาบาลทั้ง 3 ประการ ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวิธีใดดีที่สุด เพราะมีความเกี่ยวพันกันทั้งระบบโครงสร้างกระบวนการปฏิบัติ และผลของการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ ดังนั้นในการประเมินควรจะต้องประเมินร่วมกันทั้งกระบวนการและผลการปฏิบัติงานด้วยเพื่อเป็นการตรวจสอบและตัดสินผลที่ได้ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นเรื่องซับซ้อน ต้องการเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพซึ่งโดยทั่วไปจะวัดด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งสองนี้ไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด การประเมินจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และปรัชญาการพยาบาลของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้วยการให้หัวหน้าเป็นผู้พิจารณาตัดสินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยภาพรวมตามเกณฑ์มาตรฐานอันเป็นข้อตกลงภายในโรงพยาบาลศิริราชดังนี้

1. ปริมาณงาน พิจารณาถึงปริมาณงานที่พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จทันกำหนดเวลาและตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยงานนี้เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานพิเศษอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานใหม่ ๆ ที่พยาบาลสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นด้วยตนเองและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. คุณภาพงาน พิจารณาถึงผลงานในภาพรวมทางด้านความถูกต้อง ความสมบูรณ์และความประณีตเรียบร้อย โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีการจัดระบบงานที่เหมาะสม ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเป็นผลงานที่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง เช่น เป็นผลงานที่มีส่วนสนับสนุนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงานหรือเพิ่มรายได้และผลผลิตแก่หน่วยงาน เป็นต้น

3. ลักษณะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความรอบรู้ในงานและสิ่งรอบตัวที่เป็นประโยชน์ต่องาน ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสื่อความหมายต่องาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความมีเหตุผลและความสามารถในการปรับตัว ความเสียสละและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นอดสาหัส การรักษาวินัย มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมและการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและส่วนรวม

ทั้งนี้เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการนั้นถือเป็นภาระหน้าที่ประจำของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลประจำการนี้อยู่แล้ว โดยในงานวิจัยครั้งนี้หัวหน้าจะเป็นผู้แบ่งพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า หมายถึงพยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงตัดสินว่ามีผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในด้านปริมาณคุณภาพของงานและลักษณะการปฏิบัติงานรวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจ

2. พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า หมายถึงพยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงตัดสินว่ามีผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในด้านปริมาณคุณภาพของงานและลักษณะการปฏิบัติงานรวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เป็นที่พอใจ

เนื่องจากตำแหน่งพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช มีทั้งที่รับผิดชอบด้านบริการบนหอผู้ป่วยและหน่วยบริการทางการพยาบาลต่าง ๆ เช่น ห้องผ่าตัด แผนกผู้ป่วยนอก ห้องคลอด เป็นต้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้นิเวศการประเมินที่ใช้ได้กับการปฏิบัติงานของพยาบาลทั่วไป โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลในหน่วยงานนั้นเป็นผู้ประเมินผล

การปฏิบัติงานของพยาบาลในบังคับบัญชาของตนเองโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่โรงพยาบาลศิริราชใช้ในการประเมินบุคลากรอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจที่ตรงกัน

2.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานของพยาบาล

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลาย ๆ ด้านรวมกัน การที่จะเพิ่มหรือส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถมากยิ่งขึ้น จึงควรมีความเข้าใจในปัจจัยเหล่านี้ ดังมีผู้ให้รายละเอียด กล่าวคือ

แมคคอร์มิคและอิลเจน (เขมารตี มาสิงบุญ. 2535 : 29 ; อ้างอิงจาก McCormick and Ilgen. 1980 : unpagged) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านบุคคลนี้สามารถแบ่งเป็นด้านย่อย ๆ คือ

1.1 จากภายในตัวบุคคล เป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้แต่ละบุคคลแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานออกมา ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

1.2 จากสิ่งแวดล้อม จะเป็นส่วนช่วยพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ การศึกษาการฝึกอบรม ประสบการณ์ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขทางเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรทางองค์การและสังคม เช่น โครงสร้างขององค์การการปกครอง บังคับบัญชา เป็นต้น (เขมารตี มาสิงบุญ. 2533 : 29 ; อ้างอิงจาก นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2527 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ยูห์ลันเนอร์ (เขมารตี มาสิงบุญ. 2535 : 29 -30 ; อ้างอิงจาก McCormick and Ilgen. 1980 : unpagged ; citing Uhlaner. 1970 : unpagged) กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นผลร่วมกันจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสามารถ เช่น ทักษะความนึกคิดและปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เช่น ค่านิยม แรงจูงใจและความสนใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการทำงานและสิ่งแวดล้อม เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้และวิธีการทำงาน

3. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น ภาวะผู้นำ สิ่งล่อใจ

4. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพิเศษและประสบการณ์ร่วมด้วย

จะเห็นได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยจากภายในตัวบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในงานพยาบาล เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตโดยตรง อยู่กับความเจ็บไข้ได้ป่วยความเป็นความตายตลอดเวลา พยาบาลจึงเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละและมีความอดทน ผู้ที่จะปฏิบัติความสำเร็จในอาชีพพยาบาลได้นั้นจึงต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งได้มีผู้ได้กำหนดลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลไว้เพื่อให้สอดคล้องกับงาน ดังนี้

ริส (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Reece. 1961 : 172-179) ได้กล่าวถึงลักษณะของพยาบาลที่ดีดังต่อไปนี้

- รู้จักปรับตัว - มีความมั่นคงทางอารมณ์
- ว่องไว - กระตือรือร้น
- มีความสนใจกว้างขวาง - เปิดเผย
- ร่าเริงแจ่มใส- มีการตัดสินใจที่ดี
- มีสติรอบคอบ - มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์
- ให้ความร่วมมือดี - มีความเป็นอิสระ
- กล้าหาญ - ซื่อสัตย์สุจริต
- สุขภาพเรียบร้อย - มีความเป็นระเบียบ
- ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ - มีสุขภาพสมบูรณ์
- มีแผนในการทำงาน - มีความเฉลียวฉลาด
- เชื่อมั่นในตนเอง- มีอารมณ์ขัน
- มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น - มีความอดทน เสียสละ
- มีความคิดลึกซึ้ง- มีไหวพริบดี
- เป็นที่ไว้วางใจได้ - รู้จักมัธยัสถ์

ทิพาพันธ์ สติธรเวชกุล(2529:17) กล่าวว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลควรประกอบไปด้วย

1. ซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางดี
2. เป็นอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย
3. มีความคิดริเริ่ม มีความมั่นคงทางจิตใจ
4. ใฝ่หาความสำเร็จ
5. สะอาดเรียบร้อย
6. มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รู้จักบุญคุณ น้ำใจและความดีที่ผู้อื่นมีต่อตัว
7. รับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มีน้ำใจ มีศิลปะในการทำงาน
8. สุขภาพจิตดี

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

ในปัจจุบันมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพกันมาก เพราะการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ทำให้ทราบถึงสาเหตุว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แต่ละคนมีพฤติกรรมแตกต่างกันและยังสามารถวิเคราะห์ความผิดปกติทางจิตระหว่างผู้เป็นโรคจิตโรคประสาทและคนปกติ(นวลละอ อสุภาผล. 2527 : 2) แต่บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิก เช่น พฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความสามารถทางสติปัญญาและความเชื่อ จึงเป็นการยากที่จะศึกษาบุคลิกภาพได้ครบถ้วน ด้วยเหตุนี้แม้ว่าจะมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพอยู่หลายท่านแต่ก็เป็นการศึกษาตามความสนใจของตนเองมากกว่าที่จะศึกษาบุคลิกภาพอย่างครอบคลุมหมดทุกด้าน ดังนั้นความหมายของบุคลิกภาพซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และความเชื่อพื้นฐานของแต่ละบุคคล ในปัจจุบันจึงยังไม่คำจำกัดความของคำว่า “บุคลิกภาพ” ที่แน่นอนตายตัว จนเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปผู้วิจัยได้รวบรวมเอาความหมายของบุคลิกภาพจากทั้งกลุ่มนักจิตวิทยาและนักการศึกษามาไว้ดังนี้

เฮชเจลลี และซีกเลอร์ (Hjelle and Ziegler. 1981: 6) ได้เขียนไว้ว่าบุคลิกภาพ (Personality) เป็นคำภาษาอังกฤษที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ Persona ซึ่งแปลว่า หน้ากากที่ตัวละครสวมเมื่อออกแสดงละครกรีกในสมัยโบราณ หน้ากากในที่นี้ หมายถึง บทบาทของผู้แสดงที่กำหนดไว้ว่าจะต้องแสดงแตกต่างกันออกไปด้วยเหตุนี้ความคิดแต่ดั้งเดิมเกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้นจึงเป็นภาพพจน์ทางสังคมที่บุคคลนำมาใช้ในการแสดงบทบาทของชีวิต เป็นบุคลิกภาพที่บุคคลแสดงออกอย่างเปิดเผยในสายตาของคนทั่วไป บุคลิกภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลรวมทั้งหมดของสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล โดยบุคคลจะกระทำต่อผู้อื่น กล่าวคือบุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะนิสัยที่เป็นแบบฉบับของตัวบุคคลและด้วยเหตุนี้บุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้เด่นชัดในสภาวะแวดล้อมของสังคมที่แตกต่างกันออกไป

แคทเทลล์ (Cattell. 1950 : 2-3) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพคือสิ่งที่จะช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน

ไอแซนค์ (Eysenck. 1970 : 2) ได้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพว่าเป็นโครงสร้างของบุคคลที่มีความทนทานและมีเสถียรภาพโดยโครงสร้างนี้ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ (Character), ภาวะจิตใจ (Temperament), สติปัญญา (Intellect) และร่างกาย (Physique) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะในการปรับตัวของบุคคลต่อสภาวะแวดล้อม

เพอวิน (Pervin. 1989 : 3-4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวอธิบายแบบแผนอันคงที่ของพฤติกรรมซึ่งแสดงให้เห็นได้จากลักษณะของความประพฤติที่บุคคลทำเป็นประจำหรือสิ่งที่คนทั่วไปเห็นตรงกันว่าเป็นแบบแผนของพฤติกรรมของบุคคลนั้น

เชดคัทดี้ โฆวาสินธ์ (2520 : 3) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะนิสัย (traits) ที่ร่วมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนอง (Interaction) ต่อสิ่งแวดล้อม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 474) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน

นวลละอ อสุภาผล (2527 : 3-4) ได้สรุปว่าบุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุม 2 ประการ คือ

1.เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ในความหมายนี้บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนกันได้

2.พิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะที่เป็นสิ่งติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความรู้สึกประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อด้วย ซึ่งบุคคลที่ติดต่อด้วยนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่าง ๆ เช่น “บุคลิกภาพก้าวร้าว” (aggressive personality) “บุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น” (submissive personality) หรือ “บุคลิกภาพน่ากลัว” (fearful personality) เป็นต้น ในแต่ละกรณีผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติหรือปริมาณซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้ถูกสังเกตและเป็นลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความประทับใจโดยส่วนรวม ถ้ากล่าวโดยสรุปคือการให้คำจำกัดความในความหมาย 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ดีและเลวนั่นเอง

สุชา จันท์เอม (2533 : 78) อธิบายว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่างหน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ การแสดงออกทางอารมณ์และผลที่เกิดจากประสบการณ์

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539 : 5) ให้คำนิยามบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน

- ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ

- ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ

วัลภา สบายยิ่ง (2542 : 51) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเด่นต่าง ๆ จากภาพรวมของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ซึ่งแสดงออกต่อผู้อื่นทางสังคม โดยลักษณะเหล่านั้นสามารถนำมารวมไว้ได้

ล้วน สายยศ (2543 : 216) ได้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร

ซิดาพร เลียงวิจิตร (2545 : 13) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะนิสัย (traits) และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคลอันประกอบด้วยรูปร่าง ท่าทาง ลักษณะนิสัย พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในที่เป็นแบบฉบับของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งจะแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอกซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในอดีตจนเป็นนิสัยที่ค่อนข้างถาวร

เมื่อพิจารณาถึงความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยจึงพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลอันประกอบด้วยลักษณะภายนอกที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา ท่าทาง กิริยามารยาทและลักษณะภายในที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ จะถูกหล่อหลอมขึ้นมาจนกลายเป็นแบบฉบับของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตาม ประสบการณ์ในอดีต ทำให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

3.2.1 ความเป็นมาของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ดิกแมน (Digman. 1990 : 418–420) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ว่า

จากการทบทวนงานวิจัยของจอห์นและคณะ (John; et al. 1988) ซึ่งให้ เห็นว่ามีความพยายามอย่างเป็นระบบในการรวบรวมถ้อยคำเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ซึ่งเริ่มต้นในเวลาไม่นานหลังจากที่แมคโดกัลล์ (McDougall. 1932) ได้ให้คำแนะนำว่าบุคลิกภาพอาจจะมีประโยชน์อย่างแพร่หลาย ถ้าทำการวิเคราะห์โดยแยกออกมาเป็น 5 องค์ประกอบ อาจแบ่งโดยชื่อเป็นความฉลาด (Intellect), คุณลักษณะ (Character), ภาวะจิตใจ (Temperament), อารมณ์ (Disposition) และ นิสัย (Temper) เป็นต้น ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบนี้จะมี ความซับซ้อนและประกอบด้วยตัวแปรจำนวนมาก ถึงแม้ว่าจริง ๆ แล้วความพยายามนั้นได้ปรากฏขึ้นเชื่อมโยงระหว่างนักจิตวิทยาชาวเยอรมัน 2 คน คือ เคลกซ์ (Klages. 1926) และบอมการ์เทิน (Baumgarten. 1933) มากกว่าแมคโดกัลล์ โดยเคลกซ์ได้เสนอแนะการวิเคราะห์ภาษาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในบุคลิกภาพและสิ่งนี้ได้กระตุ้นให้บอมการ์เทินตรวจสอบการใช้คำเกี่ยวกับบุคลิกภาพในภาษาเยอรมัน

ตามที่จอห์นและคณะได้บันทึกไว้ว่าความพยายามของบอมการ์เทินมีผลเพียงเล็กน้อยต่อแนวความคิดของนักจิตวิทยาชาวเยอรมันแต่มีอิทธิพลต่ออัลลพอร์ตและอดดเบิร์ต (Allport and Odbert. 1936) ทำให้อัลลพอร์ตและอดดเบิร์ตดำเนินการตรวจสอบด้วยภาษาของเขาและสิ่งนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อความพยายามในการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบของแคทเทลล์ในเวลาต่อมา (Cattell. 1943, 1946, 1947, 1948)

ระบบของแคทเทลล์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบของนักเรียนในโรงเรียนระดับชั้นเดียวกันและต่อมาได้ขยายการศึกษาด้วยการใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบที่มีความเป็นปรนัย เป็นที่น่ายินดีว่าในจำนวนหนึ่งในสี่ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงนั้นมีการรวบรวม

คำได้เป็นพันคำในภาษาอังกฤษซึ่งใช้แตกต่างกันไปเฉพาะบุคคลเมื่อนำมาแยกแยะโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าสามารถแบ่งได้ 16 องค์ประกอบพื้นฐานและ 8 องค์ประกอบรอง (Cattell; et al. 1970)

ต่อมาฟิสต์ (Fiske. 1949) ได้นำงานของแคทเทลส์มาศึกษาซ้ำโดยใช้สเกลคู่ขนานของแคทเทลส์จำนวน 21 คู่ (21 Bipolar scales) แต่ก็ไม่พบองค์ประกอบใดที่ซับซ้อนไปกว่าองค์ประกอบ 5 ด้าน (Five Factor Solution) และต่อมาทิวส์กับคริสตัล (Tupes and Christal. 1961) ได้รายงานผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สเกลคู่ขนานของแคทเทลส์จำนวน 30 คู่ (30 Bipolar scales) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าได้ผลเช่นเดียวกับฟิสต์ คือ ไม่สามารถพบองค์ประกอบใดที่มีความซับซ้อนมากไปกว่าองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนั้นพวกเขาจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานก่อนหน้าทั้งของแคทเทลส์และของฟิสต์พบว่าองค์ประกอบ 5 ด้าน (Five Factors) ได้แก่ ความแปรปรวน (Surgency) ความอ่อนโยน (Agreeableness) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และวัฒนธรรม (Culture) แต่ผลการศึกษาของเขาถูกเผยแพร่เฉพาะในสิ่งตีพิมพ์ของกองทัพอากาศ จึงทำให้นักวิจัยทางด้านบุคลิกภาพอื่น ๆ ไม่มีโอกาสได้อ่านมากนัก

ต่อมาโนร์แมน (Norman. 1963, 1967) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างห้าองค์ประกอบซ้ำและเสนอว่าโครงสร้างห้าองค์ประกอบมีความเพียงพอที่จะใช้วัดคุณลักษณะของบุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาอื่นที่สอดคล้องกับงานของฟิสต์และทิวส์กับคริสตัล เช่น การศึกษาของบอร์กัตตา (Borgatta. 1964) และสมิท (Smith. 1967) ซึ่งต่างก็พบว่าบุคลิกภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

โกลด์เบอร์ก (ศิริพร ประโยค. 2542 : 16-17 ; อ้างอิงจาก Goldberg. 1990 : 1217) กล่าวว่า แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพมีรากฐานมาจากการศึกษาตัวแปร 35 องค์ประกอบของแคทเทลส์ (Cattell) ซึ่งเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธี Orthogonal Rotational Methods (การหมุนแกนแบบให้องค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กัน) จะได้องค์ประกอบห้าองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรทั้งหมด มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความแปรปรวน (Surgency) หรือการแสดงตัว (Extraversion)
2. ความอ่อนโยน (Agreeableness)
3. การมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หรือความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ (Dependability)
4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion Stability) หรือ ความหวั่นไหว (Neuroticism)
5. สำหรับองค์ประกอบที่ห้า นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นที่ต่างกัน เช่น Tupes และ Christal (1961), Norman (1963), Chaplin และ Buckner (1988) ระบุว่าองค์ประกอบนี้ คือ วัฒนธรรม (Culture) ขณะที่ Digman, Goldberg ระบุว่าองค์ประกอบ

สติปัญญา (Intellect) สำหรับ Costa และ McCrae (1995) สรุปว่าองค์ประกอบที่ห้า คือ การเปิดรับประสบการณ์ (Openness)

แม้ว่าชื่อที่นักจิตวิทยาใช้ในการสรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพจะแตกต่างกัน แต่หลักการสำคัญขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และการมีอยู่ขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพนั้นปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในการศึกษาทั้งหมด สำหรับองค์ประกอบความเปิดกว้างที่นักจิตวิทยามีความคิดต่างกันนั้น Costa และ McCrae ให้ข้อคิดเห็นว่างค์ประกอบสติปัญญาหรือองค์ประกอบวัฒนธรรมที่นักจิตวิทยาท่านอื่นสรุปไว้ น้ำหนักตัวแปร (factor loading) บนองค์ประกอบมีค่าต่ำแต่น้ำหนักตัวแปรจะมีค่าสูงเมื่อใช้ตัวแปรความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ไม่ยึดติด กลักริเริ่มซึ่งเป็นลักษณะขององค์ประกอบความเปิดกว้าง Costa และ McCrae จึงสรุปว่าองค์ประกอบที่ห้า คือ การเปิดกว้าง (ศิริพร ประโยค. 2542 : 17 ; อ้างอิงจาก Velting and Holmes. 1995 : 212)

จากผลการศึกษาของนักจิตวิทยาหลายท่านในการวิเคราะห์โครงสร้างของบุคลิกภาพที่แบ่งเป็นหมวดหมู่ลักษณะที่อธิบายถึงบุคลิกภาพของมนุษย์ในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา โดยทงก์ เกษทรัพย์ (2544 : 13) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์โครงสร้างทางบุคลิกภาพยึดหลัก 2 ประการ คือ การสร้างคำจากพจนานุกรมและการศึกษาโดยการสร้างเครื่องมือภายใต้ทฤษฎี ซึ่งต่อมาได้พบว่าโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กต่างชาติหรือต่างภาษาย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการแต่การตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละด้านนั้นมีความแตกต่างกันออกไป เนื่องมาจากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีของนักจิตวิทยาแต่ละท่านนั้นยังมีความหลากหลายอยู่และองค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเปรียบเสมือนตะกร้าที่บรรจุกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มีมักจะเกิดด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญร่วมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ที่อยู่ในตะกร้าแต่ละใบ ซึ่งการให้คำจำกัดความกลุ่มของคุณลักษณะที่บรรจุในตะกร้าเหล่านี้ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุด คือ การพัฒนาของคอस्ताและแมคเคอร์ (Howard and Howard. 2000 : Online ; citing Costa and McCrae. 1992) ดังปรากฏให้เห็นในงานวิจัยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการเรียกชื่อองค์ประกอบแต่ละด้านตามแนวคิดของคอस्ताและแมคเคอร์อย่างแพร่หลาย ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของคอस्ताและแมคเคอร์

3.2.2 รูปแบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอस्ताและแมคเคอร์

คอस्ताและแมคเคอร์ (อัมพร พิพิขเจริญพร. 2545 : 15 ; อ้างอิงจาก Lin, chiu and Hsieh. 2001 : 4 ; citing 1985, 1989, 1990 : unpagged) ได้ศึกษาทฤษฎีของไอแซนค์ (Eysenck, 1970) ซึ่งเป็นกลุ่มลักษณะนิสัยเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ เก็บตัว (Introverted) – แสดงตัว (Extroverted) และหวั่นไหว (neuroticism) - ความมั่นคงทางใจ (Stability) ต่อมาไอแซนค์ได้เสนอลักษณะบุคลิกภาพอีกลักษณะหนึ่งเรียกว่า “Psychoticism” ซึ่งบุคคลที่อยู่ในกลุ่มนี้จะมีลักษณะมี

แนวโน้มที่จะเห็นแก่ตัว ก้าวร้าว เย็นชาและไม่ค่อยคิดถึงคนอื่น คอस्ताและแมคเคเรได้พิจารณา ทฤษฎีของไอแซกส์ร่วมกับแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนอร์แมนและพัฒนาขึ้นเป็น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยช่วงแรกบุคลิกภาพที่อธิบายลักษณะของมนุษย์ตามแนวคิดของ พวกเขา มีเพียงสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ต่อมาพวกเขาพบว่า องค์ประกอบที่พวกเขาพัฒนาขึ้นมานั้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาก จึงได้ เพิ่มองค์ประกอบอีกสองด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) และด้านการมีสติรู้ผิด ชอบ (Conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเช่นเดียวกันในที่สุด

นอกจากนี้คอस्ताและแมคเคเร ยังได้ทดสอบโครงสร้างขององค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ(ศิริพร ประโยค. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Velling and Holmes. 1995 : 212) โดยจัดทำแบบทดสอบเพื่อใช้ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลในวัยผู้ใหญ่ วิธีการเก็บ ข้อมูลทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากรายงานทางบุคลิกภาพ จาก การศึกษาข้อมูลทั้งหมดพบว่าได้ผลที่สนับสนุนองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอยู่ในบุคคล คอस्ताและ แมคเคเร จึงนำผลการศึกษาดังกล่าวมาจัดทำแบบทดสอบ NEO – PI และแบบทดสอบ NEO – FFI ต่อมาใน ปี ค.ศ. 1988 คอस्ताและแมคเคเร ได้ทำการวิจัยแบบต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหกปี กับกลุ่มตัวอย่างเพศชาย 100 คนและเพศหญิง 100 คน โดยประเมินบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบที่เป็นแบบวัดบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นวิธีที่เรียกว่า วิธีรายงานตนเอง และการประเมินโดยผู้สมรสของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษายังคงพบองค์ประกอบห้าประการของ บุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดนี้มีลักษณะสม่ำเสมอ ไม่ เปลี่ยนแปลงตลอดทั้ง 6 ปีของระยะเวลาที่ทำการศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของคอस्ताและแมคเคเร มีดังนี้ (Howard and Howard. 2000 : Online ; citing Costa and McCrae. 1992)

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะ ที่แสดงถึงความวิตกกังวล (worry) ความโกรธ (anger) ความรู้สึกท้อแท้ใจ (discouragement) ความประหม่า (Self consciousness) การไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness) และ การมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูงของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ แสดงไว้ในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหว ทางอารมณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	ผ่อนคลาย สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	สุขุม โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความรู้สึกท้อแท้ใจ	รู้สึกท้อแท้ยาก	รู้สึกท้อแท้ง่าย
ความประหม่า	รู้สึกอับอายยาก	รู้สึกอับอายง่าย
การไม่สามารถควบคุม	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น	ถูกยั่วเย้าได้ง่าย
ความอยาก		
การมีอารมณ์แปรปรวน	เผชิญความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดอย่าง ลำบาก

ที่มา : Howard, P.J.; & Howard, J.M. (2000). *The Big Five Quickstart : An Introduction Professionals*. (Online). Available: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Retrieved August 9, 2002.; citing Costa and McCrae. 1992

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการเป็นผู้มีมิตรไมตรีจิต (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement – Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพด้านแสดงตัวแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ ด้านการแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การมีมิตรไมตรีจิต	สงบเสงี่ยม ไว้ตัว	เป็นมิตรและสนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	เป็นพิธีการ ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การแสดงออกอย่างเหมาะสม	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
การชอบมีกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่รุ่ม	ทำกิจกรรมอย่าง กระฉับกระเฉง
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการ ความตื่นเต้น	ต้องการความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา : Howard, P.J.; & Howard, J.M. (2000). *The Big Five Quickstart : An Introduction Professionals*. (Online). Available: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Retrieved August 9, 2002.; citing Costa and McCrae. 1992

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีจินตนาการ (Fantasy) การซาบซึ้งในความงามในสุนทรียภาพ (Aesthetics) การมีอารมณ์ความรู้สึก (Feeling) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์แสดงไว้ในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ ด้านการเปิดรับ ประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การมีจินตนาการ	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงามใน สุนทรียภาพ	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะและความ สวยงาม
การมีอารมณ์ความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจใน ความรู้สึกต่าง ๆ	เห็นคุณค่าของอารมณ์ใน ด้านต่าง ๆ
การปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ ๆ
การมีความคิดแปลกใหม่	เน้นความเข้าใจเหตุผลใน มุมมองแคบ	ให้ความสำคัญกับการใช้ เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ	เปิดรับการตรวจสอบ ค่านิยมต่าง ๆ

ที่มา : Howard, P.J.; & Howard, J.M. (2000). *The Big Five Quickstart : An Introduction Professionals*. (Online). Available: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Retrieved August 9, 2002.; citing Costa and McCrae.1992

4. บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) การประนีประนอม ยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพถ่อมตัว (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแสดงไว้ในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ ด้านความอ่อนโยน	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง พุดเกินความ จริง	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความเอื้อเฟื้อ การประนีประนอม ยอมตาม ผู้อื่น	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพต่อมตัว การมีจิตใจอ่อนโยน	รู้สึกว่าคุณเองเหนือกว่าผู้อื่น ยึดติดอยู่กับเหตุผล	สุภาพอ่อนน้อมต่อมตน จิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลง

ที่มา : Howard, P.J.; & Howard, J.M. (2000). *The Big Five Quickstart : An Introduction Professionals*. (Online). Available: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Retrieved August 9, 2002.; citing Costa and McCrae. 1992

5. บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self – Discipline) และความสุ่มรอบคอบ (Deliberation) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแสดงไว้ในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อม บ่อยครั้ง	รู้สึกว่ามีความสามารถและมี ประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ หน้าที่
การมีความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล ต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้ สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง	ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้ เสร็จ
ความสุขุมรอบคอบ	ตัดสินใจโดยปราศจากการ ไตร่ตรอง	คิดอย่างรอบคอบก่อน ปฏิบัติ

ที่มา : Howard, P.J.; & Howard, J.M. (2000). *The Big Five Quickstart : An Introduction Professionals*. (Online). Available: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Retrieved August 9, 2002.; citing Costa and McCrae.1992

3.3 การวัดบุคลิกภาพ

3.3.1 จุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพ (เชดสคัลด์ โฆวาสินธ์. 2520 : 6-7)

1. วัดเพื่อสร้างทฤษฎีซึ่งตามจุดประสงค์การวัดนี้เป็นการวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลมาอธิบายหรือแยกแยะคุณลักษณะหรือตัวแปรต่าง ๆ ของบุคลิกภาพ
2. วัดเพื่อผลในการนำไปใช้เป็นการวัดเพื่อประเมินเครื่องมือ ตลอดจนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ไปตัดสินใจและทำนายเกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ

3.3.2 การวัดบุคลิกภาพ

การวัดบุคลิกภาพมีหลายวิธี ถ้าจะให้ได้ผลที่มีความเที่ยงตรงสูงก็ควรจะใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน (จิตวิทยา ไชยศรีพรหม. 2527 : 10) ได้สรุปวิธีการวัดบุคลิกภาพไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. วิธีการสังเกต มีอยู่ 2 แบบด้วยกัน คือ

1.1 การสังเกตแบบควบคุมเป็นการสังเกตการแสดงผลพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่จัดไว้โดยเฉพาะ

1.2 การสังเกตทั่วไปในชีวิตประจำวันที่บุคคลแสดงออกทั้งสองแบบนี้ต้องมีการบันทึกผลตรงตามที่ได้เห็น โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องและผู้สังเกตจะต้องเป็นผู้ฝึกฝนมาเป็นพิเศษจึงจะได้ผล

2. วิธีการทดสอบ การทดสอบประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ หลายสิบข้อที่ผู้ทดสอบสร้างขึ้นโดยถือเอาปกติวิสัยของคนทั่วไปเป็นมาตรฐานและหวัข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้น มักจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เกี่ยวกับผู้ทดสอบหรือสิ่งแวดล้อมหรือพฤติกรรมที่ทำอยู่เสมอ ๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น ๆ

3. วิธีการรายงานตนเองมี 2 แบบ คือ

3.1 การวิเคราะห์ตนเอง คือ การประมาณค่าตนเองแบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัย จะมีประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ

3.2 การสัมภาษณ์ หมายถึง การสนทนาระหว่างบุคคลสองคนอย่างมีจุดมุ่งหมายโดยผู้สัมภาษณ์เตรียมคำถามมาและจดบันทึกประมาณค่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่รู้ตัวว่าถูกทดสอบบุคลิกภาพ การสัมภาษณ์นี้มีหลักการคล้าย ๆ กับการวิเคราะห์ตนเอง ต่างกันที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราคิดตามเพื่อวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกภาพ

4. วิธีให้สร้างจินตนาการ (Projective Techniques) เป็นวิธีที่ผู้วัดได้จัดสร้างขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนอง เช่น เล่าเรื่องจากรูปที่นำมาให้ดู ตัวอย่างได้แก่แบบทดสอบโรชาร์ทและรูปภาพที่เกิดจากหยดหมึก ให้สร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องจากคำที่กำหนดให้เติมข้อความที่ไม่สมบูรณ์ ให้แสดงออกโดยการวาดรูป เป็นต้น แต่ต้องให้ผู้ทดสอบได้รับการฝึกมาอย่างดี

5. วิธีการศึกษาจากความเห็นจากคนอื่น เป็นวิธีที่ผู้วัดสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้เกี่ยวกับบุคคลนั้น ๆ

จากข้อสรุปวิธีการวัดบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสอดคล้องกับรูปแบบของเครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543 : 258-289) กล่าวไว้ดังนี้

1. การสังเกต เป็นการเฝ้ามองดูสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย การสังเกตเป็นการยากที่จะสังเกตได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องวางแผนสังเกตเป็นบางเวลา ผู้สังเกตควรมีการรับรู้ที่ดี มีความแม่นยำจดจำสิ่งสังเกตได้อย่างดี เพื่อความแน่ใจในการวิจัยจึงให้ผู้สังเกตมีอย่างน้อย 2 คน เพื่อเอาผลการสังเกตมาทดสอบกันว่าสอดคล้องกันหรือไม่ และผู้สังเกตต้องได้รับการอบรมวิธีการสังเกตที่ดีที่ถูกต้องด้วย การวัดบุคลิกภาพโดยการสังเกตจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะเดียว เช่น การวัดความก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ความก้าวร้าวเป็นบุคลิกภาพลักษณะเดียวในบางกรณีการสังเกตพฤติกรรมท่าทางก็เป็นสิ่งจำเป็นแต่ต้องศึกษาการแปลผลให้ดีจึงจะใช้ประโยชน์ในการสังเกตได้ ถ้านักสร้างเครื่องมือสามารถนิยามบุคลิกภาพในรูปของพฤติกรรมท่าทาง

ได้ชัดเจนเพียงพอที่จะใช้สังเกต จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สังเกตอย่างมากและจะวัดบุคลิกภาพได้ตรงตามความเป็นจริงมากกว่าเครื่องมืออื่น ๆ

2. การสัมภาษณ์ ถือเป็นเครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่เก่าแก่แบบหนึ่งเช่นเดียวกับการสังเกต แต่การสัมภาษณ์เป็นการพูดจากับคนใดคนหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย เมื่อตั้งจุดมุ่งหมายว่าจะวัดบุคลิกภาพแบบใดก็ต้องสร้างคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ผู้สัมภาษณ์แสดงการตอบพฤติกรรมที่ต้องการได้

รายละเอียดใหญ่ ๆ ในการสัมภาษณ์

1) ข้อมูลเฉพาะตัวในกรณีนำไปศึกษาความสัมพันธ์หรือเปรียบเทียบอื่น ๆ ควรถามชื่อ อายุ เพศ สัญชาติ ที่อยู่ วันเดือนปีเกิด สภาพสมรส ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เฉพาะถ้าจำเป็นเท่านั้นเพราะผู้ถูกสัมภาษณ์จะระมัดระวังตัว มีความกลัวการให้ข้อมูลนี้ บางทีแม้แต่ชื่อก็ยังปกปิด ผู้สัมภาษณ์จึงควรระมัดระวัง

2) จุดประสงค์ในการสัมภาษณ์บางทีจำเป็นต้องบอกผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อจะได้เข้าใจว่ามาสัมภาษณ์เพื่อทำอะไร

3) สภาพร่างกายและจิตใจ ผู้สัมภาษณ์ควรหาวิธีการหาข้อมูลว่าผู้ที่เราสัมภาษณ์มีสภาพร่างกายและจิตใจปกติหรือเปล่า หรือมีสภาวะเคยเป็นโรคร้ายอะไรบ้าง

4) การถามพฤติกรรมและอุปนิสัย ต้องตั้งคำถามให้ดีจึงจะรู้พฤติกรรมหรืออุปนิสัยใจคอของผู้ถูกสัมภาษณ์ อันนี้แหละที่นำไปแปลผลเป็นบุคลิกภาพของคนผู้นั้นได้

3. การเขียนตอบ แบบนี้จะต้องมีตัวเร้าอาจเป็นข้อความหรือข้อคำถามหรือสถานการณ์ภาพหรือสถานการณ์เป็นภาษาแล้วแต่ความเหมาะสมในการนำเสนอตัวเร้า ตัวกระตุ้นตัวนี้เป็นสิ่งสำคัญมากเพราะแต่ละคนจะได้รับตัวเร้าเหล่านี้ เขามีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรก็จะตอบออกมาด้วยตัวของเขาเอง บางทีเรียกว่าเป็นการรายงานตนเอง (Self - report) ออกมา เครื่องมือวัดแบบนี้มีชื่อหลายอย่าง เช่น แบบทดสอบ (test) แบบสำรวจ (Inventory) แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราวัด (Scales) นอกจากนี้ยังใช้คำอื่น ๆ อีก เช่น Checklist, Record, Forms, Schedules, Technique เป็นต้น ดังนั้นการใช้ชื่อเครื่องมือวัดบุคลิกภาพอย่าได้ยึดรูปแบบหรือชื่อว่าจะต้องเป็นอย่างนั้นอย่างนั้น ถ้าผู้สร้างเห็นว่าการถาม การเร้าของตนเองเน้นหนักทางใดก็ให้ชื่อแบบนั้น

รูปแบบของการเขียนข้อสอบ

1) ประเภทข้อความเดียว เป็นการถามเพื่อจะดูว่าผู้ตอบมีสิ่งนั้นอยู่ในตัวหรือไม่ คือ เคยประสบพบเห็นหรือเกิดขึ้นจริงกับตนเองหรือไม่ โดยมีข้อตกลงว่าผู้ตอบจะตอบสนองสิ่งเร้าตามที่ตนมีอยู่จริงหรือเกิดขึ้นจริงกับตน การเขียนข้อความจึงต้องให้เป็นตัวเร้าที่ดี โดยมากจะเป็นประโยคง่าย ๆ สั้น มีใจความกะทัดรัด อาจจะเป็นข้อความธรรมดาหรือเป็นข้อคำถามก็ได้ ข้อความที่เขียนนั้นมาจากการอธิบายพฤติกรรมย่อยของบุคลิกภาพที่เราต้องการวัดทุกครั้ง การวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพเป็นองค์ย่อยแต่ละด้านแล้วนำมานิยามให้ชัดเจนช่วยให้สามารถเขียนข้อความหรือคำถามได้เที่ยงตรงมากที่สุด

2) ประเภทข้อความคู่ การเขียนข้อสอบแบบนี้จะต้องกำหนดคุณลักษณะของบุคลิกภาพอย่างน้อย 2 คุณลักษณะขึ้นไป แล้วนำข้อความที่อธิบายคุณลักษณะแต่ละอย่างมาเขียนเป็นคู่ ๆ ให้ผู้ตอบเลือกตอบที่ตรงกับลักษณะตนเองเพียงข้อความเดียว

3) ประเภทกำหนดตัวเลือกหลายตัว การเขียนข้อสอบแบบนี้มักเลือกคุณลักษณะที่ประกอบเป็นบุคลิกภาพ 3-5 คุณลักษณะ เมื่อนิยามคุณลักษณะนั้นดีแล้วเอามาเขียนการแสดงออกหรือพฤติกรรมคุณลักษณะนั้น ๆ จากนั้นนำมาวัดเป็นชุดละข้อและให้เลือกเอาคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่งหรืออาจกำหนดให้เลือกชอบมากที่สุดคุณลักษณะหนึ่งและเลือกที่ชอบน้อยที่สุดอีกคุณลักษณะหนึ่ง

4) ประเภทสถานการณ์ คำว่า สถานการณ์ หมายถึง การสร้างเหตุการณ์จำลองอาจจะเป็นด้านภาษาหรือเป็นภาพก็ได้ แล้วให้ผู้ตอบสมมติตัวเองเป็นตัวละครตัวหนึ่งในสถานการณ์นั้น ถ้าพบกับเหตุการณ์อย่างที่กำหนดให้จะทำตัวอย่างไร ผู้ที่ตอบจะระลึกถึงเหตุการณ์เก่าที่เคยเกิดขึ้นกับตน หรือเรียกว่าประสบการณ์ที่เคยได้รับหรือความรู้สึกที่สั่งสมมาเพื่อใช้แก้ปัญหาที่จะประสบขึ้น ข้อสอบลักษณะนี้มีอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นคำถามและส่วนที่เป็นคำตอบ

5) ประเภทสถานการณ์ตอบใช่ - ไม่ใช่ วิธีการ คือ มีสถานการณ์แล้วเลือกพฤติกรรมที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้น แล้วให้ผู้ตอบตอบใช่หรือไม่ใช่เท่านั้น ผู้เขียนข้อสอบจะต้องพิจารณาการให้คะแนนให้ดีและสอดคล้องกับบุคลิกภาพที่วัดด้วย

6) ประเภทสถานการณ์หรือข้อคำถามเป็นภาพ วิธีการเขียนข้อสอบวัดบุคลิกภาพแบบนี้ต้องอาศัยคนที่มีฝีมือวาดภาพจึงจะสำเร็จ ขั้นแรกต้องกำหนดว่าจะวัดบุคลิกด้านใดแล้วก็แยกพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยให้กระจ่างชัด แล้วเขียนรูปตามพฤติกรรมที่แยกแยะไว้เพื่อให้ผู้สอบใช้ความรู้สึก ความคิดในการแปลความหมายนั้น ๆ เราก็สามารถเข้าใจบุคลิกภาพผู้นั้นได้

4. การใช้จินตนาการ (Projective technique) เทคนิคการใช้จินตนาการ สิ่งเร้าเป็นแบบไม่มีโครงสร้างโดยตรง การตอบจึงตอบได้แบบเสรีตามความรู้สึกส่วนลึกในตัวของแต่ละบุคคล การแปลผลจึงยุ่งยากซับซ้อน แนวคิดนี้อาศัยทฤษฎีจิตวิเคราะห์มาอธิบายในเรื่องของจิตใต้สำนึกของบุคคล ถ้ามีเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าที่แปลกประหลาดเกิดขึ้น จิตนั้นก็จะแสดงความรู้สึกออกมา การหาแนวทางแปลที่ดีจึงน่าจะเป็นกลุ่มที่รู้จัก (Known groups) ว่าถ้าเป็นกลุ่มที่รู้จักนี้ได้เห็นสถานการณ์หรือภาพนี้แล้วจะจินตนาการว่าเห็นอะไร ศึกษาให้แน่ใจว่ามีความเที่ยงตรง (Validity) ดีแล้วจึงนำไปใช้ แต่ในทางปฏิบัติการศึกษาด้านนี้ขาดความเที่ยงตรงขาดความเชื่อมั่นอยู่มาก

5. การใช้อุปกรณ์วัดทางกายภาพ (Physiological measures) เนื่องจากมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเกิดมาจากระบบของฮอร์โมน ระบบของต่อมและระบบประสาทอัตโนมัติ การวัดทางกายภาพสามารถวัดอาการบางประการของระบบเหล่านั้น บางกรณีการตกใจกลัว แรงบันดาลโทสะ ทำให้ส่วนผสมของเลือดเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายนี้ทำให้

นักจิตวิทยาสนใจมาวัดทางกายเพื่อทำนายด้านจิตใจ การวัดบุคลิกภาพโดยอาศัยเครื่องมือทางกายภาพยังใช้ไม่ได้ผลเป็นที่เชื่อถือมากนักเพราะมีความคลาดเคลื่อนในการแปลผล

จะเห็นได้ว่าในการวัดบุคลิกภาพนั้น จะต้องพิจารณาวิธีการวัดหรือรูปแบบที่จะใช้วัดบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการวัดเป็นแบบรายงานตนเอง ซึ่งมีวิธีการวัดโดยใช้การทดสอบด้วยเครื่องมือซึ่งเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI - R ของคอสตาและแมคเกร เพราะวิธีวัดโดยการทดสอบเป็นวิธีการที่เป็นปรนัยมากกว่าวิธีอื่น ใช้ได้สะดวก ประหยัดเวลาและแรงงานในการตรวจสอบ ส่วนการแปลผลก็มีข้ออ้างอิงทางสถิติที่เชื่อถือได้

3.3.3 เครื่องมือวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเกร

เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ ซึ่งนักจิตวิทยาบุคลิกภาพได้พยายามพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพให้วัดบุคลิกภาพได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและเชื่อถือได้ โดยพบว่าเครื่องมือวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเกรที่ชื่อว่า The Revise NEO Personality Inventory (NEO PI - R) นี้ได้เริ่มต้นขึ้นในปี 1978 (Costa and McCrae. 1997 : 86-94) เนื่องจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ The Neo Inventory นั้นวัดบุคลิกภาพได้เพียง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism - N) การแสดงตัว (extraversion - E) และการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience - O) ต่อมาได้มีการเพิ่มองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (agreeableness - A) และการมีสติรู้ผิดชอบ (conscientiousness - C) เข้าไปและถูกเผยแพร่ในปี 1985 ในชื่อ The NEO Personality Inventory มีการพัฒนามาจากการสร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพสามองค์ประกอบในปี 1978 (The Neo Inventory) (NEO - PI) โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 180 ข้อ (Costa and McCrae. 1992 : 53) ต่อมาคอสตาและแมคเกรได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO - PI ให้เป็นฉบับสั้นลง ในปี 1989 โดยใช้ชื่อแบบทดสอบว่า The NEO Five - Factor Inventory (NEO - FFI) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ (Costa and McCrae. 1992 : 11)

ปี ค.ศ.1992 คอสตาและแมคเกรได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO - PI มาเป็นแบบทดสอบ The Revise NEO Personality Inventory (NEO PI - R) ประกอบด้วยข้อคำถาม 240 ข้อ โดยพวกเขาได้นำแบบทดสอบ NEO PI - R ไปแปลเป็นภาษาต่างๆ ประเทศ 6 ภาษา ได้แก่ ภาษาเยอรมัน ภาษาโปรตุเกส ภาษาฮิบรู ภาษาจีน ภาษาเกาหลีและภาษาญี่ปุ่น เมื่อนำแบบทดสอบนี้ไปทดสอบกับบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมต่าง ๆ กัน ผลของการศึกษาพบว่าโครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเหมือนกันในทุกวัฒนธรรม (อัมพร พิพิชเจริญพร. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก Liebert and Langenbach. 1998 : 214-215)

แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI - R (Costa and McCrae. 1992 : 1-2) เป็นเครื่องมือที่มีความรัดกุมในการวัดห้าองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพและใช้อธิบายถึงลักษณะ

เฉพาะที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบ โดยรวมแล้วองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 5 ประการนี้ จะมีลักษณะเฉพาะรวมทั้งหมด 30 กลุ่ม ดังแสดงไว้ในตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 องค์ประกอบหลักและลักษณะเฉพาะที่ใช้ในแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI - R ของ คอสตาและแมคเคอร์

องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

N : ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)

E : การแสดงตัว (Extraversion)

O : การเปิดรับประสบการณ์ (Openness)

A : ความอ่อนโยน (Agreeableness)

C : การมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้าน

ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)

N1 : ความวิตกกังวล (Anxiety)

N2 : ความโกรธ (Angry Hostility)

N3 : ความซึมเศร้า (Depression)

N4 : ความประหม่า (Self – consciousness)

**N5:การไม่สามารถควบคุมความอยาก
(Impulsiveness)**

N6 :การมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบ

ด้านการแสดงตัว (E)

E1 : การมีมิตรไมตรี (Warmth)

**E2 : การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น
(Gregariousness)**

**E3 : การแสดงออกอย่างเหมาะสม
(Assertiveness)**

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้าน

การเปิดรับประสบการณ์ (O)

O1 : การมีจินตนาการ (Fantasy)

**O2 : การซาบซึ้งในความงาม ในสุนทรียภาพ
(Aesthetics)**

O3 : การมีอารมณ์ ความรู้สึก (Feelings)

O4 : การปฏิบัติ (Actions)

O5 : การมีความคิดแปลกใหม่ (Ideas)

O6 : การยอมรับค่านิยม (Values)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้าน

ความอ่อนโยน (A)

A1 : ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust)

A2 : ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)

A3 : ความเอื้อเฟื้อ (Altruism)

**A4 : การประนีประนอม ยอมตามผู้อื่น
(Compliance)**

A5 : ความสุภาพ ถ่อมตัว (Modesty)

A6 : การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender - Mindedness)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้าน

การมีสติรู้ผิดชอบ (C)

C1 : การมีความสามารถ (Competence)

C2 : ความเป็นระเบียบ (Order)

ตาราง 6(ต่อ)

องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

E4 : การชอบมีกิจกรรม (Activity)	C3 : การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness)
E5 : การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement - Seeking)	C4 : การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving)
E6 : การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)	C5 : ความมีวินัยในตนเอง (Self - Discipline)
	C6 : ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation)

จากตาราง 6 คอสตาและแมคเครได้อธิบายรายละเอียดของลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบดังนี้ (Costa and McCrae. 1992 : 16–18)

1. ลักษณะเฉพาะ ในองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)

1.1 N1 : ความวิตกกังวล (Anxiety)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ กลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีอาการทุกข์ใจ วิตกกังวล มีอาการทางประสาทตกใจง่าย หงุดหงิด เครียด กระวนกระวายใจเกิด ความกลัวได้ง่าย มักกังวลใจโดยไม่มีสาเหตุ กระสับกระส่าย

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ สุขุมเยือกเย็น ผ่อนคลาย บุคคลประเภทนี้จะไม่หมกมุ่นอยู่กับความผิดพลาดที่เกิดไปแล้ว ความวิตกกังวลไม่หมายความว่ารวมถึงความกลัวบางสิ่งบางอย่างเป็นพิเศษ

1.2 N2 : ความโกรธ (Angry Hostility)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ เกิดความโกรธได้ง่ายเมื่อต้องเผชิญกับภาวะคับข้องใจ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เกิดความโกรธได้ยาก

1.3 N3 : ความซึมเศร้า (Depression)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีแนวโน้มที่จะมีอาการซึมเศร้า มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกผิด เศร้าโศก ไร้ความหวัง และโดดเดี่ยวอ้างว้าง คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีความท้อแท้ใจได้ง่ายและมักจะเศร้าโศกอยู่ตลอดเวลา

ลักษณะที่ได้คะแนนต่ำ คือ ยากที่จะเกิดอารมณ์ซึมเศร้า แต่ก็ไม่สามารถมีลักษณะร่าเริงแจ่มใส ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงในส่วนของความซึมเศร้า ไม่ได้หมายความว่าถึงมีบุคลิกที่ร่าเริงแจ่มใส ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการแสดงตัวมากกว่า

1.4 N4 : ความประหม่า (Self - consciousness)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ขี้อายและขวยเขิน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญขององค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้ที่มีลักษณะประหม่อมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น มีความรู้สึกไวต่อการถูกหัวเราะเยาะ มักรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ประหม่อมักมีลักษณะคล้ายคลึงกับความเหนียมอายและความวิตกกังวลกับสังคมรอบข้าง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่อึดอัดกับสถานการณ์ทางสังคม สำหรับการประเมินบุคลิกภาพเฉพาะ “ประหม่อม” ไม่ได้ประเมินจากทักษะทางสังคม

1.5 N5 : การไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ไม่สามารถควบคุมความอยากของตนจากสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ เช่น ความอยากรับประทานอาหาร ยาสูบ หรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาอย่างสูง ความอยากจะมีอำนาจมากจนบุคคลไม่สามารถต้านทานได้ ถึงแม้ว่าบุคคลทราบดีว่าผลจากการกระทำจะทำให้เสียใจในภายหลัง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ มีความสามารถต้านทานต่อความกดดัน มีความอดทนต่อความคับข้องใจ

ความหมายของการไม่สามารถควบคุมความอยาก ในทฤษฎีนี้แตกต่างกับความหมายในทฤษฎีอื่นจึงไม่ควรสับสนกับพฤติกรรมที่แสดงออกไปโดยอัตโนมัติ การชอบกระทำในสิ่งที่เสี่ยงอันตรายหรือมีลักษณะการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

1.6 N6 : การมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ไม่สามารถจัดการกับความเครียด เมื่ออยู่ในภาวะคับขันจะแสดงออกถึงลักษณะไร้ความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ เป็นไปโดยไม่ควบคุม รู้สึกไร้ความผิหวัง หรือตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

2. ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้านการแสดงตัว (E)

2.1 E1 : การมีมิตรไมตรีจิต (Warmth)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีลักษณะน่ารัก เป็นมิตร มีความจริงใจกับผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่นได้ง่าย

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ชอบอยู่คนเดียว เป็นคนมีพิธีรีตองมาก เจ้าระเบียบแบบแผน

การมีมิตรไมตรีจิต เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบด้านการแสดงตัวที่มีความใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านความอ่อนโยน ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันที่ความจริงใจใคร่ ความเต็มอกเต็มใจ ความจริงใจ ซึ่งมีได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบด้านความอ่อนโยน

2.2 E2 : การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ชอบอยู่ในวงสมาคมหรืออยู่ท่ามกลางคนหมู่มาก มีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับบุคคลอื่น

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ บุคคลที่ชอบอยู่ตามลำพังหรือพยายามหลีกเลี่ยงสังคม

2.3 E3 : การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ โดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน มีอำนาจสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นตามหรือคล้อยตาม มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มักจะเป็นผู้นำของกลุ่ม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง โดยปล่อยให้ผู้อื่นแสดงบทบาท

2.4 E4 : การชอบมีกิจกรรม (Activity)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ทำงานด้วยความว่องไว แคล่วคล่อง เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำสิ่งต่าง ๆ และต้องการมีเรื่องให้ทำอยู่ตลอดเวลา

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่เร่งรีบ มีจังหวะการทำงานที่เป็นอย่างเรื่อย ๆ แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงลักษณะเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน

2.5 E5 : การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement - Seeking)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ปรารถนาความตื่นเต้นและความเร้าใจ ชอบสภาพแวดล้อมที่มีสีสันสดใสเต็มไปด้วยเสียงอึกทึก แสวงหาความตื่นเต้น มีลักษณะคล้ายคลึงกับการแสวงหาความตื่นเต้นทางประสาทสัมผัส

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น

2.6 E6 : การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข หัวเราะง่ายและบ่อย ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เฉยเมย ไม่แสดงความลึกลับให้ผู้อื่นเห็น ไม่ร่าเริง

จากการวิจัยพบว่าลักษณะ การมีความสุขและพึงพอใจในชีวิตตนเอง มีความสัมพันธ์ทั้งกับองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์และองค์ประกอบด้านการแสดงตัว อีกทั้งลักษณะการมีอารมณ์ด้านบวก (E6) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบด้านการแสดงตัวจะเกี่ยวข้องมากที่สุดในการทำนายการมีความสุข

3. ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O)

3.1 O1 : การมีจินตนาการ (Fantasy)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีจิตใจเปิดกว้างต่อจินตนาการ มีจินตนาการที่ชัดเจน มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ การผจญกลางวันไม่ใช่เป็นแค่เพียงการหลบหนี

จากโลกความจริงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งที่น่าสนใจขึ้นภายในโลกส่วนตัว บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวจะพัฒนาต่อเติมรายละเอียดของจินตนาการและเชื่อมั่นว่าจินตนาการจะช่วยให้ดำรงชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์และสมบูรณ์

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ มีการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ใช้ความคิดกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

3.2 O2 : การซาบซึ้งในความงาม ในสุนทรียภาพ (Aesthetics)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีความเปิดกว้างต่อสุนทรียภาพ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม มีอารมณ์คล้อยตามไปกับกวีนิพนธ์ ซาบซึ้งกับดนตรีและประทับใจในงานศิลปะ การที่บุคคลมีความสนใจในศิลปะจะโน้มน้าวให้บุคคลขยายความรู้ไปอย่างกว้างขวางและมีความตระหนักยิ่งรู้มากกว่าบุคคลในเกณฑ์เฉลี่ยทั่วไป ผู้มีสุนทรียภาพไม่จำเป็นต้องมีความสามารถทางศิลปะหรือจำเป็นต้องชอบในสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นรสนิยมที่ดี

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ขาดความรู้สึกรู้สึกต่อศิลปะและความงาม ไม่สนใจศิลปะและความงาม

3.3 O3 : การมีอารมณ์ ความรู้สึก (Feelings)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ เปิดกว้างต่ออารมณ์ความรู้สึก สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกภายในของตนเอง เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต มีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ในลักษณะที่ลึกซึ้งและรูปแบบอารมณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อยและไม่เชื่อว่าอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญ

3.4 O4 : การปฏิบัติ (Actions)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำไปในสถานที่ที่ไม่เคยไป กินอาหารชนิดที่ไม่เคยกิน ชอบที่จะแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่กับสิ่งที่ทำกันมาจนเกิดความเคยชินและมีงานอดิเรกหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เปลี่ยนแปลงได้ยากและชอบยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล

3.5 O5 : การมีความคิดแปลกใหม่ (Ideas)

ลักษณะที่ได้คะแนนสูง คือ มีจิตใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะคิดสิ่งใหม่ ๆ คำนึงถึงสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับความคิด แนวคิดดั้งเดิม มีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบท้าทายความสามารถทางสมองของตนเอง พยายามเพิ่มพูนสติปัญญาตนเอง แต่ไม่ได้มีความหมายว่าจะเป็นผู้มีเชาว์ปัญญาสูง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ มีความสามารถทางสติปัญญาจำกัดและถ้าเป็นผู้มีเชาว์ปัญญาสูงก็จะถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3.6 O6 : การยอมรับค่านิยม (Values)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ เปิดกว้างต่อการคิดวิเคราะห์ค่านิยมต่าง ๆ มีความสงสัยและชอบที่จะตรวจสอบแนวความคิดทางสังคมและความเชื่อค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส ไม่ยึดติดหลักเกณฑ์ของสังคม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ยอมรับความเชื่อที่สืบต่อกันมา ยอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณีและมีลักษณะอนุรักษ์นิยม

4. ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้านความอ่อนโยน (A)

4.1 A1 : ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรง มีความประสงค์ดี

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ชอบดูหมิ่นผู้อื่นและมักตั้งข้อสงสัยว่า ผู้อื่นไม่ซื่อตรง มีความประสงค์ร้ายหรือเป็นอันตราย

4.2 A2 : ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ความตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม จริ่งใจ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับโดยการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ ประจบสอพลอ มีเล่ห์เหลี่ยม หลอกลวง พยายามขยายความดีความเพื่อให้ตนเองถูก ทำทุกอย่างรวมทั้งหลอกลวงตนเองเพื่อให้รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ถูกต้อง แต่ในการตีความหมายลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำไม่หมายความรวมถึงการเป็นคนคดโกง เป็นพวกต้มตุ๋นหรือพวกชอบพูดโกหก

4.3 A3 : ความเอื้อเฟื้อ (Altruism)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ คำนึงถึงความสุขความสบายของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ มุ่งสนใจแต่ตัวเอง ไม่เต็มใจช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น

4.4 A4 : การประนีประนอม ยอมตามผู้อื่น (Compliance)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สามารถที่จะผ่อนปรน ประนีประนอมกับผู้อื่น แสดงความข้อยอมของตนเองต่อผู้อื่นด้วยท่าทีที่ไม่รุนแรง ควบคุมความไม่พอใจของตนเอง สามารถยกโทษให้กับผู้อื่นได้และไม่เจ้าคิดเจ้าแค้น

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ แข็งกร้าว ยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น

4.5 A5 : ความสุภาพ ถ่อมตัว (Modesty)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ถ่อมตัว แสดงความสุภาพกับผู้อื่นโดยไม่สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง (self – confident) และความนับถือตนเอง (self – esteem)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เชื่อว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทที่เหนือกว่าผู้อื่น มักถูกคนรอบข้างแสดงความคิดเห็นว่าเป็นพวกหยิ่ง ทะนงตัวเกินไป ในทางพยาธิสภาพ (pathological) การขาดความถ่อมตัวเป็นส่วนหนึ่งของอาการหลงตัวเอง (narcissism)

4.6 A6 : การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender - Mindedness)

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนสูง คือ เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในวิถีทางสังคม

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น ไม่สนใจกับการร้องขอความปรานี ตัดสินใจลงความเห็นในสิ่งต่าง ๆ โดยใช้หลักการทางตรรกะอย่างแข็งกร้าว โดยไม่นำความปรานีสงสารหรือหลักมนุษยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C)

5.1 C1 : การมีความสามารถ (Competence)

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีความสามารถ มีเหตุผล ไหวพริบ มองการณ์ไกล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ มีการเตรียมการสำหรับการจัดชีวิตของตน

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตน ไม่มีการเตรียมการและมักทำสิ่งต่าง ๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม

ส่วนประกอบด้านความสามารถในองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในของตนเอง

5.2 C2 : ความเป็นระเบียบ (Order)

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดี จัดเก็บสิ่งของให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่มีความสามารถในการจัดระบบ เป็นพวกไม่มีระเบียบแบบแผน ถ้าได้รับคะแนนต่ำมากมีแนวโน้มที่จะทำให้มีอาการบุคลิกภาพผิดปกติแบบย้ำทำ (Compulsive)

5.3 C3 : การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness)

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนสูง คือ ยึดมั่นตามหลักจริยธรรม มีศีลธรรมเป็นหลักของจิตใจ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่าง ๆ และมีส่วนทำให้มีลักษณะไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ

5.4 C4 : การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving)

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและลงมือทำอย่างจริงจัง

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความขยันหมั่นเพียร มีเป้าหมายหรือทิศทางของชีวิต ถ้าได้รับคะแนนสูงมากจะเป็นพวกที่ทุ่มเทให้กับงานหรือเป็นพวกติดงาน

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เชื่องช้าเฉื่อยชา ขี้เกียจ ไม่มีแรงขับเคลื่อน ต้องการความสำเร็จ ไม่มีความทะเยอทะยาน ปราศจากจุดมุ่งหมาย ให้ความสำคัญต่ำกับการได้รับความสำเร็จ

5.5 C5 : ความมีวินัยในตนเอง (Self - Discipline)

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีความสามารถเริ่มต้นงานและดำเนินการจนงานแล้วเสร็จแม้ว่าต้องเผชิญกับความน่าเบื่อหน่ายและสิ่งรบกวนจิตใจอื่น ๆ มีความสามารถที่จะจูงใจตนเองให้ทำงาน

ลักษณะผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ เป็นคนผลัดวันประกันพรุ่ง หมดกำลังใจได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำในสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุ

5.6 C6 : ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation)

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ สุขุมรอบคอบ ระมัดระวัง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ชอบทำงานอย่างเร่งรีบ ลวกๆ มักจะพูดหรือกระทำโดยไม่คิดถึงผลที่จะตามมา แต่ถ้ามองในแง่ดีผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีสัญชาตญาณและมีการตัดสินใจรวดเร็วเมื่อมีความจำเป็น

แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R (Costa and McCrae. 1992 : 1-2) เป็นเครื่องมือที่มีความรัดกุมในการวัดห้าองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพและใช้อธิบายถึงลักษณะเฉพาะที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบ โดยรวมแล้วองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 5 ประการนี้จะมีลักษณะเฉพาะรวมทั้งหมด 30 กลุ่ม ดังแสดงไว้ในตาราง 6 องค์ประกอบหลักและลักษณะเฉพาะที่ใช้ในแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R ของคอสตาและแมคเกร

แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R นี้จะมี 2 แบบ คือ ฟอรม์ S สำหรับให้ผู้ตอบประเมินตนเองและฟอรม์ R สำหรับผู้สังเกตการณ์เป็นผู้ประเมิน สำหรับในการวิจัยนี้ใช้ฟอรม์ S เพราะต้องการให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลศิริราชเป็นผู้ประเมินตนเองว่าตนเองมีลักษณะตามข้อความในแบบทดสอบนี้หรือไม่ ซึ่งเป็นการให้ผู้ทำแบบทดสอบนี้ได้รายงานความรู้สึกและการกระทำของตนเอง คำตอบที่ได้จะถูกนำมาให้คะแนนและแปลผลตามมาตรฐานที่มีอยู่ ทำให้ผู้วิจัยได้ค่าตัวเลขแทนลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยปราศจากความลำเอียงในการวัด ข้อมูลที่ได้จึงมีความน่าเชื่อถือและแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R ฟอรม์ S นี้ยังสามารถใช้ได้ทั้งในผู้ใหญ่เพศชายและเพศหญิงทุกอายุ (Costa and McCrae. 1992 : 1) ซึ่งตรงกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลที่อาจเป็นได้ทั้งเพศชายและหญิงในวัยผู้ใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกันไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลยังไม่มีผู้ทำวิจัยเลย แต่มีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรซึ่งมีความคล้ายคลึงกับตัวแปรแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนองานวิจัยที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแต่ละด้านกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลไว้ ดังนี้

4.1 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล

เคลลี (ราตรี แก้วพรรัตน์. 2538 : 37 ; อ้างอิงจาก Kelly. 1968) ได้ทำการทดสอบบุคลิกภาพของพยาบาลที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง 21 คน และพยาบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 34 คน ผลปรากฏว่าพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในด้านที่เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง ผ่อนคลาย (Neuroticism) ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดกลัว ความวิตกกังวล ความเคร่งเครียด และความครุ่นคิดอยู่แต่เรื่องที่ตนเองเจ็บป่วยซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงกับบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) นั้นเอง

เอิร์ทและโดโนแวน (อัมพร พิพิธเจริญพร. 2545 : 26 ; อ้างอิงจาก Hurtz and Donovan. 2000 : 875) ศึกษางานวิจัยที่ได้มีนักวิจัยศึกษาไว้ในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานพบว่า องค์ประกอบด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) สามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการ

แบร์ริคและเมาท์ (ทงศ์ เกษทรัพย์. 2544 : 29 ; อ้างอิงจาก Barrick and Mount. 1991 : 1-26) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยเรื่อง The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta Analysis พบว่า บุคลากรที่มีบุคลิกด้านความมั่นคงทางอารมณ์โดดเด่น (Neuroticism) ถือว่าเป็นศักยภาพที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ดี

แคทเทล (อารยา ถาวรสวัสดิ์. 2545 : 60 ; อ้างอิงจาก Cattell. 1957 : 39) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนักเรียนฝึกหัดครู 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าสูง และกลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าต่ำ โดยใช้แบบสอบถาม Sixteen Personality Factor – Questionnaire ของ Cattell ในการศึกษาครั้งนี้ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในด้านการสอนของครูโดยพบว่าครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องทำคะแนนได้สูงในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเองได้ (Q_3^+) และได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านเคร่งเครียด (F^-) และมี Ego ไม่เข้มแข็ง คือ มีอารมณ์อ่อนไหว (C^-) จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเองได้ (Q_3^+) ด้านเคร่งเครียด (F^-) และด้านอารมณ์อ่อนไหว (C^-) ซึ่งแต่ละด้านนั้นล้วนเป็น

ลักษณะบุคลิกภาพที่อยู่ในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในด้านการสอนจะมีคะแนนต่ำในองค์ประกอบบุคลิกภาพในด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)

โซโลแมน (อารยา ถาวรสวัสดิ์. 2545 : 55 ; อ้างอิงจาก Soloman. 1967 : 140) ทำการศึกษาบุคลิกภาพและเจตคติของนักเรียน ครู ซึ่งสัมพันธ์กับความสำเร็จในการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง 155 คน เป็นชาย 78 คน เป็นหญิง 77 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในรัฐยอร์กเชียร์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF, Oliver's Survey of Opinion About Education, Esenck's Mondely Personality Inventory. Objective Test Battery พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะมีความหวั่นไหวทางอารมณ์ต่ำแม้จะต้องอยู่กับความวุ่นวายของเด็กเป็นประจำ

ประคอง เกื่อนการ (2532 : 55-57) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF และมีกลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 437 คน โดยแบ่งเป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่นระดับจังหวัด 73 คน และศึกษานิเทศก์ 364 คน ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ดีเด่นได้คะแนนบุคลิกภาพในองค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ (Q_3) สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความเครียด (Q_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังได้คะแนนบุคลิกภาพในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล (O) ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์ (Q_3) ด้านความเครียด (Q_4) และด้านความวิตกกังวล (O) นั้นเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่อยู่ในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ดังนั้นจึงกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าศึกษานิเทศก์ดีเด่นมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพในด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์

อุบลรัตน์ หรัยเจริญ (2539 : 91-102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบิน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B ในการทำนายผลสำเร็จในการบินของศิษย์การบินโรงเรียนการบินกำแพงแสนทั้งหมด จำนวน 53 ราย พบว่าศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกการบินทุกระดับ จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ คือ มีลักษณะอารมณ์มั่นคง (C^+) จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินจะต้องมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ต่ำเป็นองค์ประกอบสำคัญ

แสงระวี เบญจจินดา (2542 : 103-108) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวดีเด่นและครูแนะแนวทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย จำนวน 76 คน และใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม A ของแคทเทิลในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าครูแนะแนวดีเด่นและครูแนะแนวทั่วไปมีบุคลิกภาพ 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล (O) ซึ่งพบว่าครูแนะแนวดีเด่นมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนครูแนะแนวทั่วไปมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์เบี่ยงเบนเล็กน้อยไปทางด้านบวก (O^+) เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของแคทเทิลและองค์ประกอบด้านความเครียด (Q_4) ซึ่งพบว่าครูแนะแนวดีเด่นมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนครูแนะแนวทั่วไปมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์เบี่ยงเบนเล็กน้อยไปทางด้านบวก (Q_4^+) เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของแคทเทิล จากผลการศึกษาจะเห็นว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล (O) และด้านความเครียด (Q_4) นั้นเป็นลักษณะบุคลิกภาพในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ดังนั้นจึงกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าครูแนะแนวโดยทั่วไปจะมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) สูงกว่าครูแนะแนวดีเด่น

ศิริพร ประโยค (2542 : 96-99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้ำประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับกลางของบริษัทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 101 คน การศึกษครั้งนี้ใช้แบบทดสอบองค์ประกอบห้ำประการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคอร์ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบความหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน ($r = -.219, p < .05$) ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานระดับกลางที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) ต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานระดับกลางที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) สูง จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำ

พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 69-71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลกรุงเทพ ปีพ.ศ. 2540-2541 จำนวน 254 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความมั่นคงในอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงในอารมณ์สูงหรือมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ต่ำ จะมีการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำ หรือมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) สูง จะมีการปฏิบัติงานต่ำ

ทนงค์ เกษทรัพย์ (2544 : 34-65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 284 คน ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ

หำองค์ประกอบของคอสดาและแมคเคร ซึ่งแปลเป็นไทยโดย ดร.วีระวัฒน์ บันนิตามัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการสินเชื่อด้านการพิจารณาสินเชื่อและด้านการติดตามหนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สูงหรือมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานสูงในด้านการพิจารณาสินเชื่อและด้านการติดตามหนี้ ในขณะที่พนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำหรือมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) สูงจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำในด้านการพิจารณาสินเชื่อและด้านการติดตามหนี้

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล เนื่องจากลักษณะของการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลนี้ต้องเผชิญกับภาวะเครียด ความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานขาดความสดชื่น รื่นรมย์ ไม่เหมือนบรรยากาศในการทำงานของวิชาชีพอื่น พยาบาลจึงต้องมีความอดทนที่มั่นคง สามารถควบคุมจิตใจไม่ให้หวั่นไหว เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ต่ำกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

4.2 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

ไดยอร์ (ราตี แก้วนพรัตน์. 2538 : 37-38 ; อ้างอิงจาก Dyer. 1972 : 294) ได้ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะมีคะแนนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวทางสังคมสูงกว่าพยาบาลที่ผลงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่า

แบร์ริคและเมาท์ (Barrick and Mount. 1993 : 111 ; citing Barrick and Mount. 1991 : unpagged) ได้รายงานผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพหำองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานว่า องค์ประกอบด้านการแสดงตัวเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาชีพด้านการจัดการและอาชีพด้านการขาย ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ สามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีข้อจำกัดในบางอาชีพและมีค่าความตรงในการวัดน้อยกว่าองค์ประกอบด้านการแสดงตัว

โซโลแมน (อารยา ถาวรสวัสดิ์. 2545 : 55 ; อ้างอิงจาก Soloman. 1967 : 140) ทำการศึกษามุคลิกภาพและเจตคติของนักเรียนครู ซึ่งสัมพันธ์กับความสำเร็จในการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง 155 คน เป็นชาย 78 คน เป็นหญิง 77 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในรัฐยอร์กเชียร์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF, Oliver's Survey of Opinion About Education, Esenck's Mondely Personality Inventory. Objective Test Battery พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะดังนี้ มีบุคลิกภาพแบบแสดง

คน (Extrovert) มีความร่าเริงแจ่มใส (Cheerfulness) มีความสามารถทางสังคม คล่องแคล่ว (Socialability)

สตาร์ท (ประคอง เกื่อนการ. 2532 : 30-31 ; อ้างอิงจาก Start. 1968 : 14-20) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่และครูช่วยสอน 34 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษโดย ให้ครูใหญ่ประเมินความสามารถในการสอนของครูช่วยสอน 9 ด้าน แล้วทั้งครูใหญ่และครูช่วยสอนตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลปรากฏว่าครูช่วยสอนมีเส้นกราฟ (Profile) แตกต่างจากครูใหญ่มาก ครูช่วยสอนที่ได้รับการประเมินค่าสูงจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมสูง (A^+) ซึ่งบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม (A^+) นั้นเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่อยู่ในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูช่วยสอนที่ได้รับการประเมินค่าความสามารถในการสอนสูงมีแนวโน้มที่จะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) สูง

ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 285 คน แบ่งเป็นกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี 217 คน กับกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง 58 คน ในการแบ่งกลุ่มพยาบาลนี้แบ่งโดยให้พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้แบ่งด้วยการใช้แบบสำรวจ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลซึ่งวรรณวิไล ชุ่มภิรมย์ ได้สร้างไว้ ส่วนคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวัดโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ CPI (California Psychological Inventory) ฉบับภาษาไทย ซึ่งดัดแปลงเป็นไทยโดยณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล, พิศมัย วิบุลย์สวัสดิ์และมุกดา ชาติบัญญัติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) และด้านการปฏิบัติตนในการเข้าสังคม (Socialization) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) และด้านการปฏิบัติตนในการเข้าสังคม (Socialization) นั้นเป็นลักษณะบุคลิกภาพในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

ศิริลักษณ์ มโนรมย์ (2527 : 64-67) ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในมาตรฐานอันดับดีและมาตรฐานควรปรับปรุง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 144 คนและครู 565 คน ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนทั้ง 2 ประเภทมีบุคลิกภาพในทางเดียวกันทั้ง 16 ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีกับบุคลิกภาพผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานควรปรับปรุง พบว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีมีบุคลิกภาพด้านการชอบแสดงออก

พจนารถ แดงพลอย (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม A มีกลุ่มตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 24 คน และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพจำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่าครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น (N^+) และการเป็นนักทดลอง (Q_1^+) ส่วนครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น (N^+) ซึ่งองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีความคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น (N^+) และการเป็นนักทดลอง (Q_1^+) นั้นเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่อยู่ในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมีแนวโน้มที่จะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) สูง

สินินาฏ พันธุ์ดี (2534 : 79-80) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 ปีการศึกษา 2534 ที่ผ่านการเสนอชื่อและการประเมินโดยฝ่ายบริหารครูแนะแนวและครูในโรงเรียนด้วยแบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน โดยคัดเลือกจากผู้ที่ได้คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไปทำการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนครูแนะแนว 20 คนและครู 20 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานและแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form B ผลการวิจัยพบว่า ครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานชอบออกสังคม (A^+) ซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพหนึ่งที่อยู่ในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) สูง

ทองค์ เกษทรัพย์ (2544 : 34-65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศไทยของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 284 คน ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ ซึ่งแปลเป็นไทยโดยดร.วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในการพิจารณาสินเชื่อและด้านการติดตามหนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) สูง จะมีผลการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้ และผลการปฏิบัติงานโดยรวมสูง ในขณะที่

ที่พนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) ต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้และผลการปฏิบัติงานโดยรวมต่ำ และบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) นี้ สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณ ธีรบรรณรัตน์ (2540 : 43-62) ได้ศึกษาผลของบุคลิกภาพทัศนคติต่อการขายและปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายปลีกประจำห้างสรรพสินค้าโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI ของไอแซกซ์ พบว่าพนักงานขายปลีกที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานขายปลีกที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรวิศ ผลภาณี (2545 : 50-62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพ เซาท์อาร์มอนด์และประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายในห้างสรรพสินค้า : กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าแผนกขายของบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด รวมทั้งหมด 11 สาขา ที่เปิดดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้วัดบุคลิกภาพ คือ แบบทดสอบที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงานกับบริษัท ซึ่งได้รับอนุญาตจากศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ ซึ่งเป็นผู้สร้างแบบทดสอบแล้ว ผลการศึกษาพบว่า

- องค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายด้านการปฏิบัติงาน ($r = .172$) ด้านพฤติกรรมการทำงาน ($r = .180$) และประสิทธิภาพโดยรวม ($r = .190$) ซึ่งหมายความว่า หัวหน้าแผนกขายที่มีบุคลิกภาพด้านมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นสูงจะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมการทำงานสูง ในขณะที่หัวหน้าแผนกขายที่มีบุคลิกภาพด้านมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต่ำจะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมการทำงานต่ำ

- องค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย ($r = .193$) และประสิทธิภาพโดยรวม ($r = .188$) ซึ่งหมายความว่าหัวหน้าแผนกขายที่มีบุคลิกภาพด้านชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่นสูงจะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานสูงในขณะที่หัวหน้าแผนกขายที่มีบุคลิกภาพด้านชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่นต่ำจะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานต่ำ

- องค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านมองโลกในแง่ลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายด้านการปฏิบัติงาน ($r = -.162$) ซึ่งหมายความว่าหัวหน้าแผนกขายที่มีบุคลิกภาพด้านมองโลกในแง่ลบสูงจะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานต่ำในขณะที่หัวหน้าแผนกขายที่มีบุคลิกภาพด้านมองโลกในแง่ลบต่ำจะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานสูง

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่น และด้านมองโลกในแง่ลบนั้นล้วนแต่เป็นด้านย่อยในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ดังนั้นผลการศึกษาจึงสามารถสรุปว่าหัวหน้าแผนก

ชายที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมการทำงานสูงด้วย

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาแม้ว่าจะมีผลที่ขัดแย้งกันอยู่บ้าง ดังเช่น ผลการศึกษาของวรรณ ชีรบรรทัด ซึ่งพบว่าพนักงานขายปลีกที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานขายปลีกที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการศึกษาที่มีความขัดแย้งกับผลการวิจัยอื่นๆที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมา ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลแล้วยังต้องคำนึงถึงลักษณะของงานในแต่ละอาชีพซึ่งจะมีความแตกต่างกันเป็นลักษณะเฉพาะดังนั้นบุคลิกภาพของผู้ที่ประสบความสำเร็จในแต่ละอาชีพจึงมีความแตกต่างกันไป สำหรับงานวิจัยนี้อาชีพพยาบาลนั้นมีลักษณะงานที่มีการติดต่อประสานงานทั้งระหว่างทีมสุขภาพในโรงพยาบาลและระหว่างทีมการพยาบาล สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงจะสามารถดำเนินงานให้เกิดผลดี นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานพยาบาลนั้น พยาบาลต้องเป็นผู้เข้าถึงผู้ป่วยด้วยความมีอริยาบดียดี ด้วยท่าทีคำพูดที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างจริงใจและในการให้ข้อมูลคำชี้แจงต่างๆเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยนอกจากจะใช้ความรู้สติปัญญาแล้วพยาบาลจะต้องอาศัยลักษณะบุคลิกภาพที่มีความเป็นมิตร มีไมตรีจิตเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพให้ผู้ป่วยเกิดความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองและผ่อนคลายความเครียดทำให้ผลการปฏิบัติงานพยาบาลดำเนินไปได้ด้วยดี จากลักษณะงานของพยาบาลดังที่กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

4.3 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

ฟิลิปส์และคนอื่น ๆ (สินินาฏ พันธุ์ดี, 2534 : 26-27 ; อ้างอิงจาก Filip and others. n.d. : unpagged) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูที่สอนวิชาพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 18 คน และสุมนักเรียนที่ครูเหล่านั้นสอนจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B ของแคทเทิลล์และแบบสอบวัดพฤติกรรมในการเรียนพลศึกษาชื่อ Physical Education Teacher Assessment Instrument ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความรู้ (Knowledge) สูง จะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการจินตนาการ (Imagintiveness) และด้านการทดลอง (Experimenting) สูง และมีการใช้จุดประสงค์และการสอนได้ดีมีความยืดหยุ่น และวิธีการสอนที่เหมาะสมสามารถวางแผนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับได้ดี มีการใช้เวลาทำงานการฝึกปฏิบัติดีกว่าครูที่มีคะแนนบุคลิกภาพต่ำ ในด้านการจินตนาการสำหรับนักเรียนของครูที่มีคะแนนบุคลิกภาพสูงพบว่า นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่านักเรียนที่ครูมีคะแนนบุคลิกภาพต่ำในด้านการ

จินตนาการ ซึ่งบุคลิกภาพด้านการจินตนาการ (Imagintiveness) และด้านการทดลอง (Experimenting) นั้นเป็นด้านย่อยในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) สูง มีแนวโน้มที่จะมีความรู้สูง มีการใช้จุดประสงค์และการสอนได้ดีมีความยืดหยุ่นและวิธีการสอนที่เหมาะสม สามารถวางแผนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับได้ดี มีการใช้เวลาทำงานการฝึกปฏิบัติดีกว่าครูที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ต่ำกว่า และนักเรียนของครูที่มีคะแนนบุคลิกภาพสูงด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) สูง มีแนวโน้มที่จะสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่านักเรียนของครูที่มีคะแนนบุคลิกภาพต่ำในด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness)

ทงศ์ เกษทรัพย์ (2544 : 34-65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 284 คน ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ ซึ่งแปลเป็นไทยโดยดร.วีระวัฒน์ ปันนิตมัย ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะตามกระบวนการสินเชื่อด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่าพนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness) สูง จะมีผลการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้และผลการปฏิบัติงานโดยรวมสูง ในขณะที่พนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness) ต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้และผลการปฏิบัติงานโดยรวมต่ำ และบุคลิกภาพด้านการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness) นี้สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตรุณจิต อุดรมาตย์ (2532 : 51 - 58) ได้ศึกษาการศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16PF มีกลุ่มตัวอย่างเป็นนายอำเภอ 358 คน แบ่งเป็นนายอำเภอดีเด่น 72 คนและนายอำเภอ 286 คน ผลการศึกษาพบว่านายอำเภอดีเด่นมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความอิสระเสรี (Q₁) สูงกว่านายอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ นายอำเภอดีเด่นมีลักษณะชอบวิเคราะห์วิจารณ์ ชอบทดลองและชอบการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมากกว่านายอำเภอ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่านายอำเภอดีเด่นมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) สูงกว่านายอำเภอ

ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร (2540 : 129-143) ได้ศึกษาการศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล ซึ่งกลุ่ม ตัวอย่างได้มาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐ คือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน โดยใช้แบบทดสอบ 16 PF (Form A) ซึ่งด้านประสิทธิผลของงานพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงมีคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบด้านการสร้างความฝัน (M^+) สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง จะมีลักษณะสนใจศิลปะ ทฤษฎี ความเชื่อพื้นฐานชอบสร้างโมโนภาพและมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวนี้เป็นลักษณะของบุคลิกภาพในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาจะเห็นว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเนื่องจากปัจจุบันนี้ประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทำให้เกิดภาวะเบี่ยงเบนของสุขภาพ ความต้องการดูแลสุขภาพของประชาชนจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นบุคลากรพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของประเทศตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะจิตใจเปิดกว้าง ยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่มีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ดังคำกล่าวของริส (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Reece.1961: 172-179) เกี่ยวกับลักษณะของพยาบาลที่ดีว่าต้องมีการรู้จักปรับตัว มีความสนใจกว้างขวาง มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความเป็นอิสระและมีความคิดลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของนิภาพันท์ ศศิธราวุธกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537: 3 ; อ้างอิงจากนิภาพันท์ ศศิธราวุธกุล. 2529 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลควรประกอบด้วยควมมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยและมีศิลปะในการทำงานจากลักษณะของพยาบาลที่ดี ดังที่กล่าวมาแล้วจะเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพที่อยู่ในด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ซึ่งถ้าพยาบาลมีลักษณะดังกล่าวนี้อยู่ในตนเองก็จะทำให้พยาบาลนั้นมีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมุติฐานว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

4.4 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

หลิน, ชิว และเซี่ยะ (อัมพร พิพิชเจริญพร. 2545 : 25 ; อ้างอิงจาก Lin, Chiu and Hsieh. 2001 : 57) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้ให้บริการและคุณภาพการบริการ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ Mini - Markers ของ Saucier (1994) ซึ่งพัฒนามาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ Unipolar Adjective Markers ของ Goldberg (1992) ให้ผู้ให้บริการตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพและผู้รับบริการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดคุณภาพการบริการของผู้ให้บริการด้วยแบบสอบถามคุณภาพการบริการของพาราซูรามานและคณะ (1990) ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการทั้งในด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการและการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการอย่างมีนัยสำคัญ

พจนารถ แดงพลอย (2532 : 1) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (Form A) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 24 คน และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 20 คน พบว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความหวาดระแวงช่างสงสัย (L^+) กล่าวคือเป็นผู้ที่มีลักษณะไม่ไว้วางใจผู้อื่น ระมัดระวังไม่เชื่อใครง่าย ถือความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ช่างสงสัยและอิจฉาผู้อื่น ซึ่งบุคลิกภาพด้านการมีความหวาดระแวงช่างสงสัย (L^+) เป็นลักษณะหนึ่งของผู้ที่มียอดองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) ต่ำ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมีแนวโน้มที่จะได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness)

รชรินทร์ ฉายแก้ว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกห้าองค์ประกอบ แบบการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 291 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบกับแบบการเรียนรู้แต่ละแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่านิสิตที่มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยนสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในขณะที่นิสิตบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยนต่ำจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาแม้ว่าจะมีผลที่ขัดแย้งกันอยู่บ้าง ดังเช่น ผลการศึกษาของพจนารถ แดงพลอย ที่พบว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความหวาดระแวงช่างสงสัย (L^+) ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของผู้ที่มียอดองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) ต่ำ โดยผลการศึกษาที่มีความขัดแย้งกับผลการวิจัยอื่นที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาซึ่งอาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลแล้วยังต้องคำนึงถึงลักษณะของงานในแต่ละอาชีพซึ่งจะมีความแตกต่าง

กันเป็นลักษณะเฉพาะดังนั้นบุคลิกภาพของผู้ที่ประสบความสำเร็จในแต่ละอาชีพจึงมีความแตกต่างกันไป สำหรับงานวิจัยนี้อาชีพพยาบาลนั้นมีลักษณะงานของพยาบาลต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่น่ารื่นรมย์ ความทุกข์ทรมานของผู้ป่วยอยู่เสมอ ดังนั้นการมีจิตใจอ่อนโยน มีความเมตตากรุณาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่พยาบาลควรจะมีเป็นคุณสมบัติเฉพาะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลประจำการที่ผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้าจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

4.5 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

ไดยอร์ (ราซี แก้วนพรัตน์, 2538 : 37-38 ; อ้างอิงจาก Dyer, 1972 : 294) ได้ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะมีคะแนนของบุคลิกภาพสูงในความรับผิดชอบ ความไฝ่สมรรถิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่นและในด้านประสิทธิภาพทางสติปัญญาสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า

เฮนรีและคณะ (อัมพร พิพิชญ์พร, 2545 : 27 ; อ้างอิงจาก Mount, Barrick and Strauss, 1994 : 272 ; citing Henry, 1990) ได้รายงานผลการศึกษาเรื่อง The U.S. Army Selection and Classification Study (Project A) โดยพวกเขาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในการคัดเลือกคนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

แบร์ริกและเมาท์ (Barrick and Mount, 1993 : 111-118) ศึกษาถึงบทบาทที่เป็นอิสระในตนเองในการบริหารงานกับความสัมพันธ์ระหว่างมิติของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (the Big Five Personality Dimensions) และผลการปฏิบัติงาน ที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จากข้อมูลของผู้บริหารจำนวน 146 คน ซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมจาก The U.S. Army Management Training Activity Department โดยการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์งานของผู้บริหาร 8 ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานอันได้แก่ การวางแผน การบริหาร การพัฒนา การสื่อสาร การประสานงาน ความพยายาม ความผูกพันในองค์กรและความรู้ในงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r=.25, P<.01$) และพบว่าผู้บริหารที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ และมีความเป็นอิสระในการบริหารงานสูงจะมีค่าความเที่ยงตรงในการทำนายสูงกว่าผู้ที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานต่ำ

ทงค์ เกษทรัพย์ (2544 : 34-65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศไทยของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 284 คน ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ ซึ่งแปลเป็นไทยโดยดร.วีระวัฒน์ ปันนิดาพย

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือ (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการสืบเชื้อด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้ และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือ (Conscientiousness) สูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูง ในด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้ และผลการปฏิบัติงานโดยรวมสูง ในขณะที่พนักงานสินเชื่อที่มีบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือ (Conscientiousness) ต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ในด้านการพิจารณาสินเชื่อ ด้านการติดตามหนี้ และผลการปฏิบัติงานโดยรวมต่ำ และบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือ (Conscientiousness) นี้สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรีไพบลย์ สังข์บัวศรี (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 285 คน แบ่งเป็นกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี 217 คน กับกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง 58 คน ในการแบ่งกลุ่มพยาบาลนี้แบ่งโดยให้พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้แบ่งด้วยการใช้แบบสำรวจ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งวรรณวิไล ชุ่มภิรมย์ ได้สร้างไว้ ส่วนคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวัดโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพCPI(California Psychological Inventory) ฉบับภาษาไทย ซึ่งดัดแปลงเป็นไทยโดยณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์และมุกดา ชาติบัญชาลัย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น (Achievement Via Conformance) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และบุคลิกภาพด้านความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น (Achievement Via Conformance) นั้นเป็นลักษณะของบุคลิกภาพในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 69-71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลกรุงเทพ ปีพ.ศ. 2540-2541 จำนวน 254 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความมีระเบียบ ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัมพร พิพิธเจริญพร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการ

รับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Big Five) ของลูอิส อาร์ โกลด์เบอร์ก แบบทดสอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแบบประเมินคุณภาพการบริการ พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ

ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและอัตราขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการที่ทำงานในสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบวัดบุคลิกภาพแบบ NEO-FFI มี 5 ด้าน คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) แสวงตัว (Extraversion) เปิดกว้าง (Openness) ประนีประนอม (Agreeableness) และแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราขาดงาน ($r = -.167$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นบุคลิกภาพเดียวที่สามารถทำนายอัตราขาดงานได้ โดยทำนายได้ร้อยละ 2.8 จากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) สูง จะมีอัตราขาดงานต่ำ ในขณะที่พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ต่ำ จะมีอัตราขาดงานสูง

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาพอสรุปได้ว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลนั้นต้องมีความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ตลอดจนมีระเบียบวินัยซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะพยาบาลต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ดังคำกล่าวของรีส (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Reece. 1961 : 172-179) เกี่ยวกับลักษณะของพยาบาลที่ดีว่าต้องมีความเป็นระเบียบ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีแผนในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2529:17) ที่ว่าบุคลิกภาพที่ดีของนักศึกษาพยาบาลควรประกอบด้วยความรับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมและใฝ่หาความสำเร็จ จากลักษณะของพยาบาลที่ดีดังที่กล่าวมาแล้วนั้นจัดเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพในด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ซึ่งการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้เป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบศึกษาย้อนหลัง (Expost facto research) ชนิด Retrospective มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. คุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราชปีพ.ศ. 2546 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาล 9 งาน คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุศาสตร์ นาสิก และลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา และงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ซึ่งมีจำนวน 1,971 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช ปีพ.ศ. 2546 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาล 9 งาน คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุศาสตร์ นาสิก และลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา และงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ซึ่งได้มาจากการการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้มาจากการคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 284 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886) คือ 332 คน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มพยาบาลที่มีผลการ

ปฏิบัติในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ากับกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า ประมาณกลุ่มละ 166 คน โดยการให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจหรือไม่เป็นที่พอใจ โดยจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แสดงไว้ในตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการทำวิจัย

งานการพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณ ตามสูตร Taro Yamane	กลุ่ม ตัวอย่าง ที่ใช้จริง	แบบสอบถามที่ ได้รับคืน กลับมา
1. งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	245	41	44	0
2. งานการพยาบาลจิตเวช นาสิก และลาริงชีวิตวิทยา	69	12	16	16
3.งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วย นอก	132	22	32	28
4. งานการพยาบาลผดุงครรภ์	211	36	38	36
5. งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	206	35	40	36
6. งานการพยาบาลรังสีวิทยา	59	10	12	0
7. งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	387	65	70	65
8. งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวช วิทยา	300	50	64	61
9. งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และ จิตเวชศาสตร์	362	61	68	62
รวม	1,971	332	384	304

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R (The Revised NEO Personality Inventory) ของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) ซึ่งวัดบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยแบบวัดนี้ นิยะดา จิตต์จรัสและคณะ (2544) ได้รับอนุญาตจากสำนักพิมพ์ PAR (Psychological Assessment Resources, Inc.) ผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์แบบทดสอบนี้ อนุญาตให้แปลเป็นภาษาไทยแล้วแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (Back translation) โดยผ่านการรับรองตรวจสอบการแปลจากแมคเครว่าสอดคล้องกับต้นฉบับ ลักษณะของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพนี้จะวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ องค์ประกอบด้านการแสดงตัว องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนและองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบแต่ละองค์ประกอบบุคลิกภาพจะมีข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามจำนวน 240 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 134 ข้อและข้อคำถามทางลบจำนวน 106 ข้อ แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R นี้เป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก “ไม่เป็นจริงเลย” หรือ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เป็นจริงที่สุด” หรือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังแสดงไว้ในตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ไม่เป็นจริงเลย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่จริงเป็นส่วนมากหรือไม่เห็นด้วย	2	4
จริงพอๆกับไม่จริงหรือไม่แน่ใจหรือรู้สึกเฉยๆ	3	3
จริงเป็นส่วนมากหรือเห็นด้วย	4	2
เป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน กรุณาอ่านคำชี้แจงแต่ละตอนอย่างรอบคอบก่อนลงมือตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่านหรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ _____ ปี _____ เดือน

3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ คู่ ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

4. ระดับการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปกติ

☐ ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรต่อเนื่อง

☐ สูงกว่าปริญญาตรี (โปรดระบุ) _____

5. ปฏิบัติอยู่ในงานการพยาบาล _____

6. อายุการทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ _____ ปี _____ เดือน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกความคิดเห็นและลักษณะพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยทั่ว ๆ ไป มีทั้งหมด 240 ข้อ โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลขที่เป็นคำตอบในช่อง ☐ ซึ่งอยู่บริเวณด้านหน้าข้อคำถามแต่ละข้อที่กำหนดให้ดังนี้

กากบาทเลข 1 ถ้าข้อความนั้น ไม่เป็นจริงเลย หรือ ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

☒	2	3	4	5
-------------------------------------	---	---	---	---

กากบาทเลข 2 ถ้าข้อความนั้น ไม่จริงเป็นส่วนมาก หรือ ท่านไม่เห็นด้วย

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

กากบาทเลข 3 ถ้าข้อความนั้น จริงพอๆ กับไม่จริง หรือ ท่านไม่แน่ใจ หรือรู้สึกเฉย ๆ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

กากบาทเลข 4 ถ้าข้อความนั้น จริงเป็นส่วนมาก หรือ ท่านเห็นด้วย

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

กากบาทเลข 5 ถ้าข้อความนั้น เป็นจริงที่สุดหรือท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด โปรดอย่าใช้เวลาในการคิดคำตอบนานเกินไป ความรู้สึก ความคิดเห็นในการตัดสินใจครั้งแรกของท่านจะเป็นคำตอบที่ดีที่สุด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความซื่อสัตย์และตรงกับความเห็นของตนเองให้มากที่สุด

เมื่อท่านอ่านคำชี้แจงจบแล้ว โปรดลงมือทำ

ไม่เป็นจริงเลย

หรือ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เป็นจริงที่สุด

หรือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1 2 3 4 5 → 1. ข้าพเจ้าไม่ใช่คนขี้วิตกกังวล

1 2 3 4 5 → 2. ข้าพเจ้าชอบผู้คนส่วนใหญ่ที่ได้พบ

1 2 3 4 5 → 3. ข้าพเจ้าเป็นคนช่างจินตนาการ

1 2 3 4 5 → 4. ข้าพเจ้ามักจะระแวง และสงสัยในเจตนาของผู้อื่น

1 2 3 4 5 → 5. ข้าพเจ้าชอบให้ทุกสิ่งอยู่เป็นที่ เป็นทาง เพื่อจะได้รู้ว่าอะไรอยู่ที่ไหน

การรวมคะแนน ผู้วิจัยรวมคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนระหว่าง 48 - 240 คะแนน คะแนนยิ่งมาก แสดงว่ายิ่งมีคุณลักษณะตามองค์ประกอบ นั้นยิ่งมากขึ้นไปด้วย

คุณภาพของเครื่องมือ

ความเชื่อมั่น (Reliability)

เนื่องจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI – R นี้เป็นเครื่องมือของ คอสตา และแมคเคอร์ ซึ่งได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นมาเรียบร้อยแล้ว ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) สำหรับด้านความหว้นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ด้านการแสดงตัว (Extraversion) ด้าน การเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) และด้านการมีสติรู้ ผิดชอบ (Conscientiousness) ดังนี้ .92, .89, .87, .86 และ .90 ตามลำดับ (Costa and McCrae. 1992 : 44) และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นภายหลังจากเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) สำหรับด้านความหว้นไหวทาง อารมณ์ (Neuroticism) ด้านการแสดงตัว (Extraversion) ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) และด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ดังนี้ .90, .80, .69, .81และ .89 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือรับรอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัยไปติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ไป ติดต่อกับหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ รายละเอียดคำชี้แจงในการแบ่งกลุ่มพยาบาลและการมอบแบบสอบถามให้กับพยาบาลตามระดับผล การปฏิบัติงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานได้พิจารณาไว้แล้วโดยใช้เกณฑ์พิจารณาตัดสินผลการ ปฏิบัติงานในภาพรวมดังต่อไปนี้

1) ปริมาณงาน พิจารณาถึงปริมาณงานที่พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จทันกำหนดเวลาและตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยงานนี้เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานพิเศษอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานใหม่ ๆ ที่พยาบาลสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นด้วยตนเองและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2) คุณภาพงาน พิจารณาถึงผลงานในภาพรวมทางด้านความถูกต้อง ความสมบูรณ์และความประณีตเรียบร้อย โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีการจัดระบบงานที่เหมาะสม ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเป็นผลงานที่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง เช่น เป็นผลงานที่มีส่วนสนับสนุนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงานหรือเพิ่มรายได้และผลผลิตแก่หน่วยงาน เป็นต้น

3) ลักษณะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความรอบรู้ในงานและสิ่งรอบตัวที่เป็นประโยชน์ต่องาน ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสื่อความหมายต่องาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความมีเหตุผลและความสามารถในการปรับตัว ความเสียสละและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นอดสาหัส การรักษาวินัย มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมและการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและส่วนรวม

ทั้งนี้ให้พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจตอบแบบสอบถามที่มีรหัสตัวเลขในหลักสิบเป็นเลข 4 เช่น แบบสอบถามรหัส 20549 และพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เป็นที่พอใจให้ตอบสอบถามที่มีรหัสตัวเลขในหลักสิบเป็นเลข 6 เช่น แบบสอบถามรหัส 34265 หลังจากที่ได้รับคำตอบจากผู้ป่วย/หน่วยงานทั้ง 5 ท่านได้ตรวจสอบคำชี้แจงในการแจกแบบสอบถามแล้วได้ข้อสรุปว่า คำชี้แจงดังกล่าวมีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้จริงและทั้ง 5 ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์นี้

4. ภายหลังได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลศิริราชได้ ผู้วิจัยจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามจำนวน 384 ฉบับ มอบให้กับหน่วยพัฒนาบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชทำการเก็บข้อมูลกับพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2546 ถึง 12 มกราคม 2547 ภายหลังเก็บข้อมูลแล้ว ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79 ของแบบสอบถามทั้งหมด แบ่งเป็นแบบสอบถามของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า จำนวน 150 ฉบับ แบบสอบถามของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า จำนวน 154 ฉบับ

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามความต้องการของผู้วิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบ นำไปลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยและพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.หาจำนวนร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1

2.เปรียบเทียบความแตกต่างของพยาบาลซึ่งจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานโดยการทดสอบค่าที (t – Test) เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 และเพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 – 5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าแจกแจงคะแนนแบบที
N	แทน จำนวนพยาบาล
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติทดสอบ t

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน : กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมานำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดบุคลิกภาพ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ อายุการทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โดยจำแนกข้อมูลเหล่านี้ตามระดับผลปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดบุคลิกภาพ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ อายุการทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โดยจำแนกข้อมูลเหล่านี้ตามระดับผลปฏิบัติงานซึ่งแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลพื้นฐานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบวัด
บุคลิกภาพ โดยจำแนกข้อมูลเหล่านี้ตามระดับผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐาน		พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงาน ในระดับเป็นที่ พอใจของหัวหน้า		พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงานใน ระดับ <u>ไม่</u> เป็นที่ พอใจของหัวหน้า		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	-ชาย	5	3.33	5	3.25	10	3.29
	-หญิง	145	96.67	148	96.10	293	96.38
	-ไม่ระบุ	0	0.00	1	0.65	1	0.33
	รวม	150	100	154	100	304	100
อายุ	-อายุ 21-25 ปี	32	21.33	43	27.92	75	24.67
	-อายุ 26-30 ปี	49	32.67	42	27.27	91	29.93
	-อายุ 31-35 ปี	18	12.00	10	6.50	28	9.21
	-อายุ 36-40 ปี	20	13.33	18	11.69	38	12.50
	-อายุ 41-45 ปี	14	9.33	18	11.69	32	10.53
	-อายุ 46-50 ปี	11	7.33	18	11.69	29	9.54
	-อายุ 51-55 ปี	4	2.67	2	1.30	6	1.97
	-ไม่ระบุ	2	1.33	3	1.95	5	1.64
	รวม	150	100	154	100	304	100
สถานภาพ	-โสด	106	70.67	119	77.27	225	74.01
	-คู่	39	26.00	30	19.48	69	22.70
	-หย่า	3	2.00	3	1.95	6	1.97
	-ไม่ระบุ	2	1.33	2	1.30	4	1.32
	รวม	150	100	154	100	304	100

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน		พยาบาลที่มีผล		พยาบาลที่มีผล		รวม	
		การปฏิบัติงาน ในระดับเป็นที่ พอใจของหัวหน้า		การปฏิบัติงานใน ระดับ <u>ไม่</u> เป็นที่ พอใจของหัวหน้า			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ การศึกษา	-ปริญญาตรี พยาบาล ศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปกติ)	108	72.00	108	70.13	216	71.05
	-ปริญญาตรี พยาบาล ศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรต่อเนื่อง)	25	16.67	37	24.02	62	20.40
	-สูงกว่าปริญญาตรี	15	10.00	6	3.90	21	6.91
	-ไม่ระบุ	2	1.33	3	1.95	5	1.64
	รวม	150	100	154	100	304	100
ปฏิบัติอยู่ ในงานการ พยาบาล	-กุมารเวชศาสตร์*	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	-จักษุ โสต นาสิก และลาริงซ์- วิทยา	8	5.33	8	5.19	16	5.26
	-ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	13	8.67	15	9.74	28	9.21
	-ผ่าตัด	19	12.67	17	11.04	36	11.84
	-ผู้ป่วยพิเศษ	18	12.00	18	11.69	36	11.84
	-รังสีวิทยา*	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	-ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์- ออร์โธปิดิกส์	32	21.33	33	21.43	65	21.38
	-สูติศาสตร์นรีเวชวิทยา	30	20.00	31	20.13	61	20.07
	-อายุรศาสตร์และจิตเวช ศาสตร์	30	20.00	32	20.78	62	20.31
	รวม	150	100	154	100	304	100

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงาน ในระดับเป็นที่ พอใจของหัวหน้า		พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงานใน ระดับไม่เป็นที่ พอใจของหัวหน้า		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ช่วง 1-5 ปี	64	42.67	81	52.60	145	47.70
-ช่วง 6-10 ปี	39	26.00	25	16.23	64	21.05
อายุการ -ช่วง 11-15 ปี	15	10.00	12	7.79	27	8.88
ทำงานใน -ช่วง 16-20 ปี	9	6.00	10	6.49	19	6.25
ตำแหน่ง -ช่วง 21-25 ปี	15	10.00	11	7.14	26	8.55
พยาบาล -ช่วง 26-30 ปี	6	4.00	10	6.49	16	5.26
ประจำการ - ช่วง 31-35 ปี	0	0.00	2	1.30	2	0.66
-ไม่ระบุ	2	1.33	3	1.95	5	1.64
รวม	150	100	154	100	304	100

* ผู้วิจัยไม่ได้รับแบบสอบถามคืน

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า เป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 145 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และ 96.67 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 มีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 70.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต(หลักสูตรปกติ) 108 คน ปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต(หลักสูตรต่อเนื่อง) 25 คน และสูงกว่าปริญญาตรี 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.00, 16.67 และ 10.00 ตามลำดับ ปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 อายุการทำงานในตำแหน่ง พยาบาลประจำการ 1 – 5 ปีมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 พยาบาลที่มีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เป็นที่พอใจเป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 148 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และ 96.10 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปีมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.92 มี

สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต(หลักสูตรปกติ) 108 คน ปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต(หลักสูตรต่อเนื่อง) 37 คน และสูงกว่าปริญญาตรี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 70.13 , 24.02 และ 3.90 ตามลำดับ ปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาลศาสตร์และศาสตร์ออร์โธปิดิกส์มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 อายุการทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ 1 – 5 ปีมากที่สุดจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

เนื่องจากการตีความหมายของบุคลิกภาพต้องมีการเปรียบเทียบเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพ แต่ในขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ไปทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้ งานวิจัยของจิราพร เข้มงาม (2547) เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในพ.ศ.2547 จำนวน 370 คน งานวิจัยของจันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2546 : 77-78) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ในพ.ศ.2545 จำนวน 316 คน งานวิจัยของนิยะดา จิตต์จรัส ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่ พ.ศ.2544 - พ.ศ.2546 จำนวน 101 คน และงานวิจัยของอุไรวรรณ เหล่าเรือง (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในชีวิตของตำรวจในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นตำรวจเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพฯ ใน พ.ศ.2547 จำนวน 313 คน โดยงานวิจัยเหล่านี้ใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแบบวัด NEO – FFI (NEO Five – Factor Inventory) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อวัดองค์ประกอบละ 12 ข้อ รวม 60 ข้อ ซึ่งแบบวัดบุคลิกภาพนี้เป็นแบบวัดบุคลิกภาพที่คอสตาและแมคเคอร์ปรับปรุงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-PI ส่วนแบบวัดบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยใช้เป็นแบบวัด NEO PI – R ซึ่งคอสตาและแมคเคอร์ปรับปรุงมาจากแบบวัด NEO – PI เช่นเดียวกัน แต่แบบวัด NEO PI – R เป็นแบบวัดบุคลิกภาพชุดใหญ่ แต่ละองค์ประกอบบุคลิกภาพมีข้อคำถาม 48 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งฉบับจำนวน 240 ข้อ ดังนั้นข้อคำถามในแบบวัด NEO-FFI ทั้ง 60 ข้อ จึงมีอยู่ในแบบวัด NEO PI – R ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะนำข้อมูลจากการศึกษาในงานวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น มาใช้เปรียบเทียบกับข้อมูลของผู้วิจัยแทนเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งยังไม่มีในประเทศไทย ผลการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในกลุ่ม

ตัวอย่างจากงานวิจัยที่รวบรวมมาผู้วิจัยขอนำเสนอร่วมกับผลการศึกษานุคลิกภาพของพยาบาลประจำ
การโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช
 โรงพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลวิชาชีพรพ.ศิริราช แพทยศาสตร์กรุงเทพฯ และวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง
 โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ นิสิตสาขา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และตำรวจเขตกองบังคับการ
 การตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพฯ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พิสัย ของ คะแนน	พยาบาล รพ.ศิริราช (N=304)		พยาบาล รพ.บำรุง- ราษฎร์ (N=370)		พยาบาลวิทยลัย แพทยศาสตร์กรุงเทพฯ และ วชิรพยาบาล รพ.กลาง รพ.ตากสิน และรพ.เจริญ กรุงประชารักษ์ (N=316)		นิสิตสาขา จิตวิทยา N=101		ตำรวจเขต กองกำกับ นครบาล 7 กรุงเทพฯ (N=313)	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ด้านความห่วงใยทางอารมณ์(N)	1-5	2.87	0.43	2.63	0.28	2.57	0.52	2.96	0.68	2.92	0.47
ด้านการแสดงตัว(E)	1-5	3.22	0.32	3.45	0.29	3.25	0.39	3.54	0.46	3.32	0.42
ด้านการเปิดรับประสบการณ์(O)	1-5	3.17	0.25	3.14	0.26	3.16	0.31	3.39	0.42	2.96	0.36
ด้านความอ่อนโยน(A)	1-5	3.52	0.31	3.79	0.32	3.54	0.32	3.44	0.44	3.46	0.42
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ(C)	1-5	3.55	0.37	3.82	0.32	3.67	0.39	3.52	0.50	3.62	0.50

จากตาราง 10 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาเทียบกับพิสัยของคะแนนที่มีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้ 1-5 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) สูงที่สุด เท่ากับ 3.55 รองลงมาตามลำดับคือ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน(A) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17และ บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพต่ำสุดเท่ากับ 2.87 ซึ่งแบบแผนของบุคลิกภาพดังกล่าวนี้มีลักษณะที่เหมือนกับแบบแผนบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลจากโรงพยาบาลอื่นๆและตำรวจ คือ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) และบุคลิกภาพความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)

อย่างไรก็ดีแบบแผนบุคลิกภาพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความแตกต่างกับนิสิตสาขาจิตวิทยาซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) สูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) บุคลิกภาพด้านการรับประสบการณ์ (O) และบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) ต่ำสุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งผู้วิจัยจะเสนอในภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและด้านย่อยของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพโดยรวมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพโดยรวมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงานใน ระดับเป็นที่พอใจ ของหัวหน้า N=150		พยาบาลที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับ <u>ไม่</u> เป็นที่พอใจของ หัวหน้า N=154		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
ด้านความห่วงใยทางอารมณ์(N)	2.85	0.42	2.88	0.44	0.624	0.266
ด้านการแสดงตัว(E)	3.24	0.34	3.19	0.29	1.315	0.094
ด้านการเปิดรับประสบการณ์(O)	3.19	0.27	3.16	0.23	1.030	0.152
ด้านความอ่อนโยน(A)	3.54	0.31	3.51	0.31	0.940	0.174
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ(C)	3.59	0.38	3.51	0.36	1.850*	0.032

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความห่วงใยทางอารมณ์(N) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความ
 ห้วนไหวทางอารมณ์(N) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ
 เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

ด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ (N)	พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงานใน ระดับเป็นที่พอใจ ของหัวหน้า N=150		พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงานใน ระดับ <u>ไม่</u> เป็นที่ พอใจของหัวหน้า N=154		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
ความวิตกกังวล (N1)	3.07	0.52	3.12	0.56	0.834	0.202
ความโกรธ (N2)	2.79	0.67	2.82	0.68	0.317	0.376
ความซึมเศร้า (N3)	2.87	0.66	2.94	0.66	0.971	0.166
ความประหม่า (N4)	2.93	0.50	2.94	0.50	0.267	0.394
การไม่สามารถควบคุมความอยาก (N5)	2.99	0.52	2.95	0.52	-0.706	0.240
การมีอารมณ์แปรปรวน (N6)	2.47	0.50	2.54	0.51	1.138	0.128

จากตาราง 12 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ
 เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้านั้นมีด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว
 ทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

3.3 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดง
 ตัว (E) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็น
 ที่พอใจของหัวหน้าแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

ด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านการแสดงตัว(E)	พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงาน ในระดับเป็นที่ พอใจของ หัวหน้า N=150		พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงานใน ระดับ <u>ไม่</u> เป็นที่ พอใจของหัวหน้า N=154		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
การมีมิตรไมตรี (E1)	3.66	0.49	3.60	0.45	1.124	0.131
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (E2)	3.00	0.60	3.01	0.54	-0.033	0.486
การแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3)	2.85	0.45	2.76	0.41	1.890	0.030
การชอบมีกิจกรรม (E4)	3.31	0.46	3.17	0.44	2.670	0.004
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (E5)	2.88	0.64	2.93	0.61	-0.641	0.261
การมีอารมณ์ด้านบวก (E6)	3.74	0.52	3.69	0.51	0.789	0.216

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3) สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการชอบมีกิจกรรม (E4) สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์(O) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

ด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O)	พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงาน ในระดับเป็นที่ พอใจของ หัวหน้า N=150		พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงาน ในระดับไม่เป็นที่ พอใจของ หัวหน้า N=154		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
การมีจินตนาการ (O1)	2.93	0.47	2.91	0.44	0.473	0.318
การซาบซึ้งในความงามในสุนทรียภาพ(O2)	3.48	0.60	3.48	0.51	-0.111	0.456
การมีอารมณ์ความรู้สึก (O3)	3.16	0.43	3.08	0.36	1.785*	0.037
การปฏิบัติ (O4)	3.04	0.40	2.98	0.44	1.137	0.128
การมีความคิดแปลกใหม่ (O5)	3.12	0.57	3.14	0.50	-0.268	0.394
การยอมรับค่านิยม (O6)	3.41	0.42	3.37	0.41	0.822	0.206

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการมีอารมณ์ความรู้สึก (O3) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

ด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A)	พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า N=150		พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า N=154		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
ความไว้วางใจผู้อื่น (A1)	3.47	0.47	3.45	0.44	0.469	0.320
ความตรงไปตรงมา (A2)	3.58	0.62	3.49	0.60	1.214	0.113
ความเอื้อเฟื้อ (A3)	3.95	0.49	3.90	0.42	0.818	0.207
การประนีประนอม ยอมตามผู้อื่น (A4)	3.24	0.58	3.25	0.55	-0.093	0.463
ความสุภาพต่อมตัว (A5)	3.13	0.44	3.14	0.43	-0.017	0.493
การมีจิตใจอ่อนโยน (A6)	3.87	0.38	3.82	0.35	1.307	0.096

จากตาราง 15 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้ามีด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้
 · ผิดชอบ (C) ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจ
 และไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

ด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C)	พยาบาลที่มีผล การปฏิบัติงาน ระดับเป็นที่พอใจ ของหัวหน้า N=150		พยาบาลที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับ ไม่เป็นที่พอใจของ หัวหน้า N=154		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
การมีความสามารถ(C1)	3.51	0.43	3.41	0.42	2.037 [*]	0.022
ความเป็นระเบียบ (C2)	3.31	0.57	3.26	0.52	0.885	0.188
การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (C3)	4.07	0.46	3.99	0.48	1.591	0.056
การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (C4)	3.46	0.58	3.38	0.51	1.260	0.104
ความมีวินัยในตนเอง (C5)	3.58	0.50	3.46	0.47	2.127 [*]	0.017
ความสุขรอบคอบ (C6)	3.58	0.51	3.55	0.47	0.576	0.282

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ
 เป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการมีความสามารถ (C1) และความมีวินัยในตนเอง (C5) สูง
 กว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายสำคัญ คือ

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ต่ำกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
2. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
3. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
4. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
5. พยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้คิดชอบสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราชปีพ.ศ. 2546 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาล 9 งาน คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก และลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา และงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ซึ่งมีจำนวน 1,971 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช ปีพ.ศ. 2546 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งจากการคำนวณโดยสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ± 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน โดยแบ่งเป็นพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าประมาณกลุ่มละ 166 คน แต่ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 384 ฉบับ โดยเป็นพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้ากลุ่มละ 192 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79 ของแบบสอบถามทั้งหมด แบ่งเป็นแบบสอบถามของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า 150 ฉบับ และแบบสอบถามของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า 154 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่และอายุการทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 2 แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO PI - R (The Revise NEO Personality Inventory) ของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae. 1992) ฉบับแปลเป็นภาษาไทยโดย นิยะดา จิตต์จรัส และคณะ(2544) ได้รับอนุญาตจากสำนักพิมพ์ PAR (Psychological Assessment Resources, Inc.) ผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์แบบทดสอบนี้อนุญาตให้แปลเป็นภาษาไทยแล้วแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (Back Translation) โดยผ่านการรับรองตรวจสอบการแปลจากแมคเกรว่าสอดคล้องกับต้นฉบับลักษณะของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพนี้จะวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ องค์ประกอบด้านการแสดงตัว

องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนและองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบแต่ละองค์ประกอบบุคลิกภาพจะมีข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 240 ข้อ

การดำเนินในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอให้นักจิตวิทยาชัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือรับรองเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยไปติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ไปติดต่อกับหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดคำชี้แจงในการแบ่งกลุ่มพยาบาลและการมอบแบบสอบถามให้กับพยาบาลตามระดับผลการปฏิบัติงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานได้พิจารณาไว้แล้วโดยใช้เกณฑ์พิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมดังต่อไปนี้

3.1 ปริมาณงาน พิจารณาถึงปริมาณงานที่พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จทันกำหนดเวลาและตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยงานนี้เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานพิเศษอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานใหม่ ๆ ที่พยาบาลสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นด้วยตนเองและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3.2 คุณภาพงาน พิจารณาถึงผลงานในภาพรวมทางด้านความถูกต้อง ความสมบูรณ์และความประณีตเรียบร้อย โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีการจัดระบบงานที่เหมาะสม ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเป็นผลงานที่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง เช่น เป็นผลงานที่มีส่วนสนับสนุนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงานหรือเพิ่มรายได้และผลผลิตแก่หน่วยงาน เป็นต้น

3.3 ลักษณะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความรอบรู้ในงานและสิ่งรอบตัวที่เป็นประโยชน์ต่องาน ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสื่อความหมายต่องาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความมีเหตุผลและความสามารถในการปรับตัว ความเสียสละและให้ความร่วมมือ

ในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นอดทน การรักษาวินัย มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมและการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและส่วนรวม

ทั้งนี้ให้พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจตอบแบบสอบถามที่มีรหัสตัวเลขในหลักสิบเป็นเลข 4 เช่น แบบสอบถามรหัส 20549 และพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เป็นที่พอใจให้ตอบสอบถามที่มีรหัสตัวเลขในหลักสิบเป็นเลข 6 เช่น แบบสอบถามรหัส 34265 หลังจากที่ได้รับคำตอบจากผู้ป่วย/หน่วยงานทั้ง 5 ท่านได้ตรวจสอบคำชี้แจงในการแจกแบบสอบถามแล้วได้ข้อสรุปว่า คำชี้แจงดังกล่าวมีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้จริงและทั้ง 5 ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์นี้

4. ภายหลังได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลศิริราชได้ ผู้วิจัยจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามจำนวน 384 ฉบับ มอบให้กับหน่วยพัฒนาบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชทำการเก็บข้อมูลกับพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2546 ถึง 12 มกราคม 2547 ภายหลังเก็บข้อมูลแล้ว ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79 ของแบบสอบถามทั้งหมด แบ่งเป็นแบบสอบถามของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้า จำนวน 150 ฉบับ แบบสอบถามของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า จำนวน 154 ฉบับ

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามความต้องการของผู้วิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบ นำไปลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยและพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.หาจำนวนร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1

2.เปรียบเทียบความแตกต่างของพยาบาลซึ่งจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานโดยการทดสอบค่าที (t – Test) เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 และเพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 – 5

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษานุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎี
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีดังนี้

บุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย
นี้ มีค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบ เมื่อนำมาเทียบกับพิสัยของคะแนนที่มีช่วงคะแนน
เป็นไปได้ 1-5 โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) สูงที่สุด รองลงมา
ตามลำดับคือ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) บุคลิกภาพด้าน
การเปิดรับประสบการณ์ (O) และบุคลิกภาพด้านความห่วงใยทางอารมณ์ (N) ซึ่งแบบแผน
บุคลิกภาพดังกล่าวนี้มีลักษณะที่เหมือนกับผลการค้นพบในงานวิจัยอื่นที่ทำกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น
พยาบาลของโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนและกลุ่มตำรวจแต่มีลักษณะแตกต่างจากแบบแผน
บุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตสาขาจิตวิทยา

2. ผลการเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้ามีดังนี้

2.1 ในภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะพบว่าพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพ
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ในด้านย่อยของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบจะพบว่าพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านย่อยของ
องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3)
บุคลิกภาพด้านการชอบมีกิจกรรม (E4) และบุคลิกภาพด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน
การเปิดรับประสบการณ์ (O) คือ บุคลิกภาพด้านการมีอารมณ์ความรู้สึก (O3) และด้านย่อยของ
องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) คือ บุคลิกภาพด้านการมีความสามารถ (C1) กับ
บุคลิกภาพด้านการมีวินัยในตนเอง (C5) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจ
ของหัวหน้าทั้งนี้อาจมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 ไม่พบความแตกต่างระหว่างพยาบาล 2 กลุ่มในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความ
ห่วงใยทางอารมณ์ (N) และด้านความอ่อนโยน (A)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษานุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชตามทฤษฎีบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มี

บุคลิกภาพโดยรวมดังนี้ คือ มีบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) และมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) ต่ำสุด

เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับใช้ในการตีความหมายบุคลิกภาพของคนไทย ดังนั้นในการตีความหมายของบุคลิกภาพในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบแผนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลจากโรงพยาบาลอื่น นักศึกษาศาสาจิตวิทยาและตำรวจ จากงานวิจัยอื่นๆที่ผู้วิจัยได้ไปทบทวนมาใช้พิจารณาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบโดยพบว่า

1.1 แบบแผนบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชเหมือนกับแบบแผนบุคลิกภาพของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พยาบาลวิชาชีพจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์และตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพฯ ๔ โดยมีลักษณะของบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) และมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) ต่ำสุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานของพยาบาลและตำรวจนั้นมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของการเป็นอาชีพที่ให้บริการสังคมโดยพยาบาลมีบทบาทในการให้บริการแก่สังคมทางด้านสุขภาพ ส่วนตำรวจมีบทบาทในการให้บริการแก่สังคม ในด้านการบังคับใช้กฎหมายป้องกันเหตุร้ายต่าง ๆ ในสังคม ดังนั้นแบบแผนบุคลิกภาพของพยาบาลจึงเหมือนกับแบบแผนบุคลิกภาพของตำรวจ

1.2 แบบแผนบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชแตกต่างจากแบบแผนบุคลิกภาพของนักศึกษาศาสาจิตวิทยา กล่าวคือ นิสิตสาขาสจิตวิทยามีลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) สูงสุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) และบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่แตกต่างกันโดยนิสิตจิตวิทยานั้นยังอยู่ในสถานภาพของบุคคลในวัยเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะเรื่องส่วนบุคคล เช่น การเรียน การเป็นลูก การเป็นพลเมืองที่ดี เป็นต้น แต่ยังไม่มียบทบาทในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้อื่น ตลอดจนนิสิตนั้นยังเป็นบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วงของวัยรุ่นแต่พยาบาลนั้นจะเป็นบุคคลในช่วงของวัยผู้ใหญ่ จากความแตกต่างของช่วงอายุนี้อาจทำให้แบบแผนของบุคลิกภาพของพยาบาลแตกต่างจากนิสิตซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สัมพันธ์ บังผล (2535 : 140) ที่กล่าวว่าบุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวรวมถึงการสร้างบุคลิกภาพให้กับตนเองและสะสมลักษณะนิสัยต่าง ๆ ไว้ในตัวตามช่วงระยะเวลาในการเรียนรู้และช่วงโอกาสที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ ทำให้บุคลิกภาพแต่ละคนแตกต่างกันได้ ดังนั้นแบบแผนบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชจึงแตกต่างกับแบบแผนบุคลิกภาพของนิสิตสาขาสจิตวิทยา

นอกจากนี้ผลการศึกษานบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่พบว่า มีบุคลิกภาพด้านสติรับรู้ผิดชอบ (C) สูงที่สุดรองลงมาตามลำดับ คือ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A)บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (E) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) และบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) ต่ำสุดนั้นมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีตามที่สมาคมพยาบาลแห่งชาติได้กำหนดไว้ซึ่ง รัส (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 40-41;อ้างอิงจาก Reece. 1961:172-179) ได้กล่าวถึงดังนี้คือเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีสตรอบครอบให้ความร่วมมือดี สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีแผนในการทำงาน มีความเป็นระเบียบ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเสียสละ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2529 : 17) ที่ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลควรประกอบด้วยมีความมั่นคงทางจิตใจ ใฝ่หาความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมและมีน้ำใจ ซึ่งการที่บุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชเป็นไปในลักษณะนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานของพยาบาลนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัยและยังเป็นการที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับชีวิตมนุษย์เพราะถ้าเกิดความผิดพลาดขึ้นจะเกิดอันตรายต่อชีวิตผู้อื่นได้ พยาบาลจึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละ อดทนต่อการทำงานหนักในบรรยากาศที่ค่อนข้างตึงเครียดตลอดเวลา ประกอบกับความคาดหวังจากสังคมที่ว่าพยาบาลจะต้องเป็นคนดี ทำงานดี มีมารยาทดี และมีบุคลิกภาพที่ดี ดังนั้นบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชจึงมีลักษณะบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีตามที่สมาคมพยาบาลแห่งชาติได้กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรับรู้ผิดชอบ (C) สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรับรู้ผิดชอบ(C) พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการมีความสามารถ (C1) และด้านความมีวินัยในตนเอง(C5)สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การที่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรับรู้ผิดชอบ(C)สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าในด้านการมีความสามารถ (C1) และด้านความมีวินัยในตนเอง(C5) กล่าวคือเป็นผู้ที่มีลักษณะมีความสามารถ มีเหตุผล มีไหวพริบ มองการณ์ไกล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ มีการเตรียมการสำหรับการจัดชีวิตของตนและมีความสามารถเริ่มต้นงานแล้วดำเนินงานจนเสร็จ แม้ว่า

จะต้องเผชิญกับความเบื่อหน่ายและสิ่งรบกวนจิตใจอื่นๆ มีความสามารถที่จะจูงใจตนเองให้ทำงานได้ โดยพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) ต่ำกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้าในด้านการมีความสามารถ (C1) และด้านความมีวินัยในตนเอง(C5) คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตน ไม่มีการเตรียมการ และมักทำสิ่งต่าง ๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม เป็นคนผลัดวันประกันพรุ่ง หหมดกำลังใจได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำในสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฮนรี่และคณะ (อัมพร พิพิชญ์พร. 2545 : 27 ; อ้างอิงจาก Mount, Barrick and Strauss. 1994 : 272 ; citing Henry. 1990) ได้รายงานผลการศึกษาเรื่อง The U.S. Army Selection and Classification Study (Project A) โดยพวกเขาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในการคัดเลือกคนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 285 คน แบ่งเป็นกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี 217 คน กับกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง 58 คน ในการแบ่งกลุ่มพยาบาลนี้แบ่งโดยให้พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้แบ่งด้วยการใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลซึ่ง วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์ ได้สร้างไว้ ส่วนคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวัดโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ CPI (California Psychological Inventory) ฉบับภาษาไทย ซึ่งดัดแปลงเป็นไทยโดยณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์และมุกดา ชาติบัญญัติ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น(Achievement Via Conformance) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และบุคลิกภาพด้านความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น (Achievement Via Conformance) นั้นเป็นลักษณะของบุคลิกภาพด้านย่อยในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัมพร พิพิชญ์พร (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the Big Five) ของลูอิส อาร์ โกลด์เบิร์ก แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแบบประเมินคุณภาพการบริการ พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก(Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ

แบบอื่น ๆ จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วนั้นแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C) สูงนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณภาพงานและภาพพจน์ที่ดีขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ของผู้วิจัย ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลนั้นต้องมีความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ตลอดจนมีระเบียบวินัยซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะพยาบาลต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ดังคำกล่าวของริส (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Reece. 1961 : 172-179) เกี่ยวกับลักษณะของพยาบาลที่ดีว่าต้องมีความเป็นระเบียบปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีแผนในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ทิภาพันธุ์ ศศิธรเวชกุล (2529 : 17) ที่ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลควรประกอบด้วยความรับผิดชอบนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมและใฝ่หาความสำเร็จจากลักษณะของพยาบาลที่ดีดังที่กล่าวมาแล้วนั้นจัดเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพในด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) ซึ่งการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้เป็นอย่างมาก

2.2 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว(E)โดยรวมไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว(E) พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3) สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05และพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการชอบมีกิจกรรม (E4) สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีลักษณะเป็นผู้ที่มีความโดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน มีอำนาจ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นตามหรือคล้อยตาม มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มักจะเป็นผู้นำของกลุ่มทำงานด้วยความว่องไวคล่องแคล่ว เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำสิ่งต่างและต้องการมีเรื่องให้ทำอยู่ตลอดเวลา ส่วนพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้ามีลักษณะชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง โดยปล่อยให้ผู้อื่นแสดงบทบาท ไม่เร่งรีบมีจังหวะการทำงานที่เป็นอย่างเรื่อย ๆ แต่ไม่ได้หมายถึงเกียจคร้านหรือไม่ชอบทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 285 คน แบ่งเป็นกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี 217 คน กับกลุ่มพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง 58 คน ในการแบ่งกลุ่มพยาบาลนี้แบ่งโดยให้พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้แบ่งด้วยการใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลซึ่งวรรณวิไล ชุ่มภิรมย์ ได้สร้างไว้ ส่วนคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวัดโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ CPI (California Psychological Inventory) ฉบับภาษาไทย ซึ่ง

ดัดแปลงเป็นไทยโดยณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล , พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และมุกดา ชาติบัญญัติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีคะแนนบุคลิกภาพด้านความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) และด้านการปฏิบัติตนในการเข้าสังคม (Socialization) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลิกภาพด้านความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) และด้านการปฏิบัติตนในการเข้าสังคม (Socialization) นั้นเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่เข้าได้กับบุคลิกภาพด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3) และบุคลิกภาพด้านการชอบมีกิจกรรม (E4) ซึ่งเป็นด้านย่อยในองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว(Extraversion) ดังนั้นผลการศึกษาก็ทำให้เห็นว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3) และบุคลิกภาพด้านการชอบมีกิจกรรม (E4) สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

2.3 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) โดยรวมไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยขององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O) พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้ามีบุคลิกภาพด้านการมีอารมณ์ความรู้สึก (O3) สูงกว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้าเป็นผู้ที่มีลักษณะเปิดกว้างต่ออารมณ์ความรู้สึกสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเอง เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต ส่วนพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้าจะเป็นผู้ที่มีลักษณะมีความรู้สึกทางอารมณ์น้อยและไม่เชื่อว่าอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงานโดยทั่วไปนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา เช่น คนไข้ญาติคนไข้ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ เป็นต้น พยาบาลจึงควรเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอารมณ์ ความรู้สึกเป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึก สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และใส่ใจต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน เกิดความเข้าใจและความร่วมมือกันทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการซึ่ง สมจิตร หนูเจริญกุล (2543 : 12-16) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของพยาบาลที่สำคัญคือการเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่(Care provider) โดยพยาบาลต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิดและปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วยซึ่งบทบาทนี้พยาบาลจะต้องสื่อให้ผู้รับบริการเห็นถึงความห่วงใยและการยอมรับเขาในฐานะบุคคลไม่ใช่วัตถุสิ่งของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทบาทของพยาบาลที่ ฟลอเรนซ์ ไนติงเกิล(ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 30-31 ; อ้างอิงจาก Monica. 1979 : 34 ; citing Florence Nightingale. n.d. : unpagged) ได้กล่าวว่า พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลทางด้านอารมณ์และการให้คำปรึกษา

ช่วยเหลือทางด้านจิตใจจะเห็นได้ว่าการเห็นคุณค่าและใส่ใจในเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญที่พยาบาลควรมี ดังนั้นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้าจึงมีบุคลิกภาพด้านการมีอารมณ์ความรู้สึกสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า

2.4 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้ามีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) และด้านความอ่อนโยน (A) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ 4 แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) และด้านความอ่อนโยน (A) ไม่ต่างกันหรือในทางกลับกันพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) และด้านความอ่อนโยน (A) ต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในงานวิจัยนี้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโดยให้หัวหน้าเป็นผู้พิจารณาตัดสิน จากผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในภาพรวมของด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้าอาจจะไม่ได้พิจารณาอย่างลึกซึ้งลงไปรายละเอียดเหล่านี้โดยตรง เพราะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่านั้น ส่วนรายละเอียดของการปฏิบัติงานที่พยาบาลปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการอื่น เช่น การแสดงออกถึงความอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ยุ่งยาก เป็นต้น หัวหน้าอาจไม่ได้พิจารณาในรายละเอียดนี้โดยตรง จึงส่งผลให้ลักษณะของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N) และบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (A) ในกลุ่มของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้าและกลุ่มของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของหัวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ปกติเพื่อตีความหมายของบุคลิกภาพได้ เมื่อใช้แบบวัดบุคลิกภาพ NEO PI - R (ฉบับแปลเป็นภาษาไทยโดย นิยะดา จิตต์จรัส และคณะ) นี้ไปวัดบุคลิกภาพของผู้ที่จะมาเป็นพยาบาล

2. จากผลงานวิจัยนี้พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่ผลการปฏิบัติงานในระดับเป็นที่พอใจของหัวหน้าจะมีบุคลิกภาพสูงในด้านการมีสติรู้ผิดชอบโดยรวม และด้านย่อย 2 ด้าน คือ ด้านการมีความสามารถ ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านย่อยของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว 2 ด้าน คือ ด้านการชอบมีกิจกรรมและด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม และด้านย่อยของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ 1 ด้าน คือ ด้านการมีอารมณ์ความรู้สึก โดยองค์กรที่มี

บุคลากรพยาบาลทำงานอยู่สามารถนำลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานทางด้านการพยาบาลเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจต่อองค์กรนั่นเอง

นอกจากนี้สามารถนำลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวมาใช้แนะแนวผู้ที่สนใจเลือกประกอบอาชีพพยาบาลเพื่อให้ทราบว่าตนเองมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับอาชีพนี้หรือไม่จะได้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้เกิดความสูญเสียทางการศึกษา

๑

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในคนไทยโดยใช้แบบวัด NEO PI - R ฉบับภาษาไทย เพื่อประโยชน์ในการตีความหมายบุคลิกภาพเป็นรายบุคคลครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นบุคคลอื่นร่วมด้วยนอกเหนือจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้มารับบริการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร. (2540). การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- เขมรัตน์ มาสิงบุญ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดมศึกษา.
- คณะอนุกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและศูนย์ประสานงานการศึกษายาบาล. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องสมรรถภาพของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณาจารย์วิทยาลัยการพยาบาล. (2533). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: งานพัฒนาหลักสูตรและหนังสือฝ่ายวิชาการ กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- จิตริยา ไชยศรีพรหม. (2527). ลักษณะบุคลิกภาพการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- จิราพร เข้มงาม. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและอัตราขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดมศึกษา.

- เชิดศักดิ์ โยवासินธ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญาณินพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสำเนา.
- ดร.จตุต อุดมมาตย์. (2532). การศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสำเนา.
- ทงกต์ เกษทรัพย์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดสำเนา.
- ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล. (2529, มกราคม-มีนาคม). มนุษย์สัมพันธ์กับงานพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 4(1) : 17.
- นวลละออ สุภานล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประมวลศิลป์.
- นันทา น้ำฝน. (2538). เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- นิยะดา จิตต์จรัสและคณะ. (2544). แบบทดสอบ NEO PI-R ฉบับภาษาไทย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อุดสำเนา.
- ประคอง เกื้อถ่อนการ. (2532). การศึกษาบุคลิกภาพของนิเทศก์ศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสำเนา.
- ประภา เชื้อภักดี. (2526). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาคลินิก). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดสำเนา.
- พจนารถ แดงพลอย. (2532). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสำเนา.

- พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร. ปรินต์ฉบับพิมพ์ การศึกษามหาบัณฑิต.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อัสสัมชัญ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พาริศา อิบราฮิม. (2541). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์ จำกัด.
- รสนรินทร์ ฉายแก้ว. (2536). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ
แบบการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพฯ.
ปรินต์ฉบับพิมพ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสัมชัญ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ – ไทย. กรุงเทพฯ: รุ่งเรือง
การพิมพ์.
- ราตรี แก้วนพรัตน์. (2538, มกราคม-มีนาคม). "วิจัยบุคลิกภาพของพยาบาลต่อการปฏิบัติงาน
วิชาชีพพยาบาล". วารสารพยาบาล. 4(1) : 37.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณ ธีรบรรณรัตน์. (2540). ผลของบุคลิกภาพทัศนคติต่องานขาย และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานของพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
อัสสัมชัญ.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและ
บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปรินต์ฉบับพิมพ์ วิทยาศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสัมชัญ.
- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. (2527). การติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัย
พยาบาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ของตนเอง และผู้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. อัสสัมชัญ.
- ศรีไพบุลย์ สังข์บัวสี. (2525). ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาคลินิก). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. อัสสัมชัญ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: หมอ
ชาวบ้าน.

- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท ไรท์ – ไทร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- ศิริลักษณ์ มโนรมย์. (2527). บุคลิกภาพของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานต่างกัน. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สภาการพยาบาล. (2540). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540. นนทบุรี: ศิริยออดการพิมพ์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การพยาบาล : ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินต์.
- สรวิศ ผลภาณี. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพ เชาว์นอารมณ์ และประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายในห้างสรรพสินค้า : กรณีศึกษา ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- สัมพันธ์ บังผล. (2535). การศึกษาบุคลิกภาพของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองการพยาบาล. (2539). คู่มือการจัดการบริหารพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สินีนาง พันธ์ดี. (2534). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการแนะแนว). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. อัดสำเนา.
- สุชา จันท์เอม. (2533). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุดใจ ผาแก้วมณี. (2542). การศึกษาเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพของนักเรียนพยาบาลสี่เหล่าทัพ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. (2540). การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. วิทยานิพนธ์ การศึกษาอุษฎ์บัณฑิต. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- สุภารัตน์ ไวยชีตา. (2535). อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องในความคาดหวังขององค์กรกับความสามารถทางการพยาบาล ต่อความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดสาเนา.
- แสงระวี เบญจจินดา. (2542). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวดีเด่น และครูแนะแนวทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อุดสาเนา.
- อัมพร พิพิธเจริญพร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพแบบ “ The Big Five ” พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษา ศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดสาเนา.
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ความรู้สึกว่าเท่าเทียมกันกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดสาเนา.
- อารยา ถาวรสวัสดิ์. (2545). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบระหว่างसारวัตรนักเรียนและ นักศึกษาในกลุ่มสังกัดกองสารวัตรนักเรียนกับกลุ่มดีเด่น. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2529). การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อุบลรัตน์ หรั่งเจริญ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาคลินิก). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดสาเนา.
- อุไรวรรณ เหล่าเรือง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในชีวิตของตำรวจในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดสาเนา.
- Barrick, Murray R.; & Mount, Michael K. (1993, February). Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 78(1) : 111 - 118.

- Cattell, Raymond B. (1950). *Personality a Systematic Theoretical and Factual Study*. New York : McGraw-Hill.
- Costa,Paul T.,Jr.;& McCrae, Robert R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five – Factor Inventory : Professional Manual*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- . (1997, February). Stability and Change in Personality Assessment : The Revised NEO Personality Inventory in the Year 2000. *Journal of Personality Assessment*. 68(1) : 86 – 94.
- Digman, J.M. (1990, Spring). Personality structure : emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*. 41(1) : 418 – 421.
- Eysenck, H.J. (1970). *The Struction of Human Personality*. London: Methuen CO.LTD.
- Hjelly, Larry A; & and D.J., Ziegler. (1981). *Personality Theories*. 2nd ed. Auckland: McGraw Hill.
- Howard, P.J; & and Howard, J.M. (2000). *The Big Five Quickstart : An Introduction Professionals*. (Online). Available: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Retrieved August 9, 2002.
- Pervin, Lawrence A. (1989). *Personality : Theory and Research*. 5th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
หนังสือยินดีให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519.12/๗๖๔๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน : กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลศิริราช” โดยมี อาจารย์นิยะดา จิตต์จรัส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลดังต่อไปนี้ 1) งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ จำนวน 44 คน 2) งานการพยาบาล จักษุโสต นาสิกและลาริงซ์วิทยา จำนวน 16 คน 3) งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก จำนวน 32 คน 4) งานการพยาบาลผ่าตัด จำนวน 38 คน 5) งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 40 คน 6) งานการพยาบาลรังสีวิทยา จำนวน 12 คน 7) งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ จำนวน 70 คน 8) งานการพยาบาล สูติศาสตร์รีเวชวิทยา จำนวน 64 คน และ 9) งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ จำนวน 68 คน

ตอบแบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล ในระหว่างเดือนธันวาคม 2546 - กุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

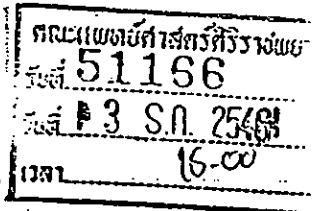
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-4197000 ต่อ 4662 - 3

มือถือ 01-7103492

**คณะวิทยาศาสตร์**

รับเลขที่ ๓๓๘

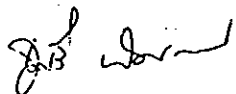
12a) 14.06.57

ถนนระนอง ถนนพหลโยธิน
 เลขที่ 411
 รหัส 8 S.A. 2546
 เวลา 14.00 น.
 ผู้รับ

มีบัตร 01-7103492

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เพื่อโปรดพิจารณา ผู้วิจัยมีความประสงค์
ในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลประจำการที่
ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งไม่จำเป็นต้อง
ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ
เนื่องจากไม่ได้เป็นการศึกษาในผู้ป่วย



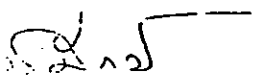
(ศ.พญ. ชุติศรี พิศลยบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิจัย

8 ธันวาคม 2546

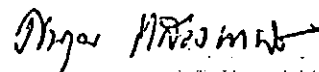
เรียน หัวหน้างานการพยาบาล



S.H. 2546

เรียน หัวหน้างานการพยาบาล 9 สาขา

เพื่อโปรดอนุเคราะห์ให้บุคลากรพยาบาล
ในสังกัดของท่าน คอบแบบสอบถาม และส่งคืน
หน่วยพัฒนาบุคลากรฯ ภายในวันที่ 12 มกราคม 2547



(นางสาวศากุณ แสงพานิช)

รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการ

25 ธันวาคม 2546

รับทราบ

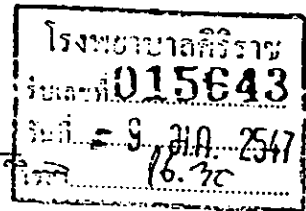
งานการพยาบาลกุมารฯ

- จักพฯ
- ผู้ป่วยนอก
- ผู้ป่วยพิเศษ
- ผ่าตัด
- รังสี
- ศัลยฯ
- สูติฯ
- อื่นๆ
- ประมวล

งานวิจัยฯ

งาน C.N.S.

งานอื่นๆ



ที่ ศธ 0517.07 / 210

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700

8 มกราคม 2547

เรื่อง ยินดีให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม

เรียน คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ศธ 0519.12/7620 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2546

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ให้ นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ ทำการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลที่มีระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน : กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลศิริราช" โดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ความละเอียดดังแจ้งแล้วนั้น

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พิจารณแล้วยินดีอนุมัติให้ นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ เข้าทำการแจกแบบสอบถามตามที่ขอความอนุเคราะห์มา ทั้งนี้ในส่วนรายละเอียดขอให้ติดต่อประสานงานโดยตรง ที่ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โทรศัพท์ 0 2412 4502

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์สรนิต ศิลธรรม)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
ศิริราช

- 9 ส.ค. 2547

งานบริหารและธุรการ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

โทร. 0 2419 7683-4 โทรสาร 0 2411 3062

สำเนาเรียน รองคณบดีฝ่ายวิจัย, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

- 9 ส.ค. 2547

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ ๑๐110

วันที่ 12 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาล เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ โดยผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์เชิงวิชาการในการที่จะได้ความรู้ใหม่และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในองค์กรพยาบาลที่จะได้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรพยาบาลเพื่อคุณภาพของงานพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้แนวทางในการแนะแนวอาชีพสำหรับผู้สนใจจะเป็นพยาบาลต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้จะสมบูรณ์ถูกต้องตามความเป็นจริงมากที่สุด ต้องได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำมาพิจารณาในภาพรวมเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น โดยไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ)
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน กรุณารอ่านคำชี้แจงแต่ละตอนอย่างรอบคอบก่อนลงมือตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่านหรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ _____ ปี _____ เดือน
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ คู่ ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
4. ระดับการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ☐ ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปกติ
 - ☐ ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรต่อเนื่อง
 - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี (โปรดระบุ) _____
5. ปฏิบัติอยู่ในงานการพยาบาล _____
6. อายุการทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ _____ ปี _____ เดือน

ตอนที่2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกความคิดเห็นและลักษณะพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยทั่ว ๆ ไป มีทั้งหมด 240 ข้อ โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลขที่เป็นคำตอบในช่อง ☐ ซึ่งอยู่บริเวณด้านหน้าข้อคำถามแต่ละข้อที่กำหนดให้ดังนี้

กากบาทเลข 1 ถ้าข้อความนั้น ไม่เป็นจริงเลย หรือ ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

☒	2	3	4	5
-------------------------------------	---	---	---	---

กากบาทเลข 2 ถ้าข้อความนั้น ไม่จริงเป็นส่วนมาก หรือ ท่านไม่เห็นด้วย

1	☒	3	4	5
---	-------------------------------------	---	---	---

กากบาทเลข 3 ถ้าข้อความนั้น จริงพอ ๆ กับไม่จริง หรือ ท่านไม่แน่ใจ หรือรู้สึกเฉย ๆ

1	2	☒	4	5
---	---	-------------------------------------	---	---

กากบาทเลข 4 ถ้าข้อความนั้น จริงเป็นส่วนมาก หรือ ท่านเห็นด้วย

1	2	3	☒	5
---	---	---	-------------------------------------	---

กากบาทเลข 5 ถ้าข้อความนั้น เป็นจริงที่สุดหรือท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง

1	2	3	4	☒
---	---	---	---	-------------------------------------

คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด โปรดอย่าใช้เวลาในการคิดคำตอบนานเกินไป ความรู้สึกความคิดเห็นในการตัดสินใจครั้งแรกของท่านจะเป็นคำตอบที่ดีที่สุด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความซื่อสัตย์และตรงกับความคิดเห็นของตนเองให้มากที่สุด

เมื่อท่านอ่านคำชี้แจงจบแล้ว โปรดลงมือทำ

รายละเอียดของข้อคำถามในส่วนนี้ไม่สามารถนำมารายงานได้เนื่องจากเป็นลิขสิทธิ์ของสำนักพิมพ์ PAR (Psychological Assessment Resources, Inc.)



ภาคผนวก ค.

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพยาบาล
การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลกับกลุ่มตัวอย่างอื่น

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพยาบาล

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชในด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล(N=304)	
	$\bar{X}$	S.D
ความวิตกกังวล (N1)	3.09	0.54
ความโกรธ (N2)	2.80	0.67
ความซึมเศร้า (N3)	2.91	0.66
ความประหม่า (N4)	2.94	0.50
การไม่สามารถควบคุมความอยาก (N5)	2.97	0.52
การมีอารมณ์แปรปรวน (N6)	2.50	0.50
N(รวม)	2.87	0.43

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชในด้านการแสดงตัว (E)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านการแสดงตัว (E)	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล(N=304)	
	$\bar{X}$	S.D
การมีมิตรไมตรี (E1)	3.63	0.47
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (E2)	3.01	0.57
การแสดงออกอย่างเหมาะสม (E3)	2.80	0.43
การชอบมีกิจกรรม (E4)	3.24	0.46
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (E5)	2.91	0.63
การมีอารมณ์ด้านบวก (E6)	3.72	0.52
E(รวม)	3.22	0.32

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชในด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O)

บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (O)	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล(N=304)	
	$\bar{x}$	S.D
การมีจินตนาการ (O1)	2.92	0.45
การซาบซึ้งในความงามในสุนทรียภาพ (O2)	3.48	0.56
การมีอารมณ์ความรู้สึก (O3)	3.12	0.40
การปฏิบัติ (O4)	3.01	0.42
การมีความคิดแปลกใหม่ (O5)	3.13	0.53
การยอมรับคำนิยาม (O6)	3.39	0.41
O(รวม)	3.17	0.25

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชในด้านความอ่อนโยน (A)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านความอ่อนโยน (A)	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล(N=304)	
	$\bar{x}$	S.D
ความไว้วางใจผู้อื่น (A1)	3.46	0.46
ความตรงไปตรงมา (A2)	3.54	0.61
ความเอื้อเฟื้อ (A3)	3.92	0.46
การประนีประนอม ยอมตามผู้อื่น (A4)	3.24	0.56
ความสุภาพ ถ่อมตัว (A5)	3.13	0.44
การมีจิตใจอ่อนโยน (A6)	3.85	0.36
A(รวม)	3.52	0.31

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพยาบาล ประจำการ
โรงพยาบาลศิริราชในด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (C)	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล(N=304)	
	$\bar{x}$	S.D
การมีความสามารถ (C1)	3.46	0.43
ความมีระเบียบ (C2)	3.28	0.54
การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (C3)	4.03	0.47
การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (C4)	3.42	0.55
ความมีวินัยในตนเอง (C5)	3.52	0.49
ความสุขุมรอบคอบ (C6)	3.57	0.49
C(รวม)	3.55	0.37

การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลกับกลุ่มตัวอย่างอื่น

ตาราง 22 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
ศิริราชกับพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช		พยาบาลโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์		t
	N=304		N=370		
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์(N)	2.87	0.43	2.63	0.28	8.380**
ด้านการแสดงตัว(E)	3.22	0.32	3.45	0.29	-9.684**
ด้านการเปิดรับประสบการณ์(O)	3.17	0.25	3.14	0.26	1.517
ด้านความอ่อนโยน(A)	3.52	0.31	3.79	0.32	-11.054**
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ(C)	3.55	0.37	3.82	0.32	-10.013**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชกับพยาบาลวิชาชีพวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช N=304		พยาบาลวิทยาลัย แพทยศาสตร์และ วชิรพยาบาล ร.พ. กลาง ร.พ.ตากสินและร.พ. เจริญกรุงประชารักษ์ N=316		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์(N)	2.87	0.43	2.57	0.52	7.841**
ด้านการแสดงตัว(E)	3.22	0.32	3.25	0.39	-1.049
ด้านการเปิดรับประสบการณ์(O)	3.17	0.25	3.16	0.31	0.443
ด้านความอ่อนโยน(A)	3.52	0.31	3.54	0.32	-0.790
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ(C)	3.55	0.37	3.67	0.39	-3.927**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชกับนิสิตสาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช N=304		นิสิตสาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ N=101		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์(N)	2.87	0.43	2.96	0.68	-1.250
ด้านการแสดงตัว(E)	3.22	0.32	3.54	0.46	-6.489**
ด้านการเปิดรับประสบการณ์(O)	3.17	0.25	3.39	0.42	-4.979**
ด้านความอ่อนโยน(A)	3.52	0.31	3.44	0.44	1.693
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ(C)	3.55	0.37	3.52	0.50	0.555

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
ศิริราชกับตำรวจเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพฯ ฯ ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้า
องค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช N=304		ตำรวจเขตกองบังคับ การตำรวจนครบาล 7 กรุงเทพ ฯ N=313		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์(N)	2.87	0.43	2.92	0.47	-1.377
ด้านการแสดงตัว(E)	3.22	0.32	3.32	0.42	-3.332**
ด้านการเปิดรับประสบการณ์(O)	3.17	0.25	2.96	0.36	8.436**
ด้านความอ่อนโยน(A)	3.52	0.31	3.46	0.42	2.023*
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ(C)	3.55	0.37	3.62	0.50	-1.981*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนุชจรินทร์ ร่วมชาติ
วันเดือนปีเกิด	20 มกราคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	15 ถ.ท่ามะโอ ต.เวียงเหนือ อ.เมือง จ.ลำปาง 52000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พยาบาลระดับ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	2 อาคาร 100 ปีสมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 8/1 ถนนพรวนนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10710
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต(จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย